

Studien zur Erziehungswissenschaft  
und Bildungsforschung 18

---

**Axel Bolder  
Wolfgang Hendrich**

**Fremde Bildungswelten  
Alternative Strategien  
lebenslangen Lernens**



Axel Bolder/Wolfgang Hendrich  
Fremde Bildungswelten

**Studien zur Erziehungswissenschaft  
und Bildungsforschung**

Herausgegeben von

Bernd Dewe  
Heinz-Hermann Krüger  
Winfried Marotzki

Band 18

Axel Bolder  
Wolfgang Hendrich

# Fremde Bildungswelten

Qualifikationsbiographische  
Verteidigungsstrategien  
unter variierenden Kontextbedingungen

Mit einem Geleitwort  
von Hansjürgen Daheim

Leske + Budrich, Opladen 2000

**ISBN 3-8100-2884-3**

© 2000 Leske + Budrich, Opladen  
© 2008 Axel Bolder, Köln

# Inhalt

<b>Zum Geleit</b> .....	9
<b>1. Einleitung</b> .....	11
<b>2. Widerstand gegen Bildung: Versatzstücke eines vergessenen Diskurses</b> .....	17
2.1 Lebenslanges Lernen als Verhaltenszumutung unter permanentem Innovationsdruck .....	17
2.2 Empirische Hinweise aus der Perspektive einer subjektorientierten Bildungsforschung .....	22
2.2.1 Diskrepanzen und Paradoxien: Weiterbildungsnorm und -wirklichkeit .....	22
2.2.2 Verweigerungen: Wandelwiderstand als rationales Handeln .....	26
<b>3. Forschungsdesign und -prozeß des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“</b> .....	33
3.1 Forschungsleitende Annahmen .....	33
3.2 Kontextsicherung .....	40
3.3 Deutungen - Relevanzen - Saldierungen .....	45
3.3.1 Das sozio-biographische problemzentrierte Interview: Adaption und projektspezifische Ausgestaltung .....	45
3.3.2 Fallreihenbildung und Typologie des Weiterbildungsabstinenzverhaltens .....	52
3.4 Feldexperiment .....	54

<b>4.</b>	<b>Segmentierte Weiterbildungswelten</b>	57
4.1	Ausgrenzungstendenzen in den neunziger Jahren	58
4.2	Rekrutierungsfelder von Weiterbildungsabstinentz: Phänotypen auf der Makroebene	66
4.2.1	Nichtteilnehmer	67
4.2.2	Hinweise auf Ausweicher und Widerständige unter den Teilnehmern	69
<b>5.</b>	<b>Kontexte bildungsbiographischer Strategien</b>	72
5.1	Individuelle Umwelten als Handlungskontexte	72
5.2	Arbeit und Beschäftigung in den Untersuchungsregionen	74
5.2.1	Die Arbeitsmarktregion Herford	74
5.2.2	Die Arbeitsmarktregion Halle	76
5.2.3	Regionaltypische Berufsverläufe: Kontinuität und Brüche	78
5.2.4	Weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation	82
5.3	Weiterbildungsstrukturen in West und Ost	84
5.3.1	Region Herford	84
5.3.2	Region Halle	91
5.3.3	Regionales Weiterbildungsangebot als Markt der Gelegenheiten	97
5.4	Abstinentzverhalten in den Regionen	99
5.4.1	Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinentz	99
5.4.2	Weiterbildungsrelevante Erfahrungen der Anderen: Qualifikations- und Stellungsmilieu	101
5.4.3	Erwartungen und Hindernisse	104
5.5	Ausgangssituationen	107

5.6	Phänotypen faktischer und potentieller Abstinenz auf der Mesoebene .....	109
5.6.1	Abstinenten .....	110
5.6.2	Genuine Teilnehmer und potentielle Abstinenzler .....	112
<b>6.</b>	<b>Verteidigungsstrategien: Bildungsbiographische Strukturierung des Erwerbslebens .....</b>	<b>115</b>
6.1	Die Subjekte in ihren Kontexten: von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene .....	115
6.2	Fallreihen bildungsbiographischer Strukturierung .....	118
6.2.1	Weiterbildungsoffene mit positiven, ambivalenten und negativen Kosten-Nutzen-Bilanzen .....	118
6.2.1.1	Positive Bilanzen - Weiterbildungsbereitschaft als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster .....	120
6.2.1.2	Ambivalente und negative Bilanzen: Kompensatorisch orientierte Weiterbildungsoffenheit als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster .....	132
6.2.2	Frauen-Ost: Reintegration ins Erwerbsleben und Erhalt der Erwerbsperspektive .....	141
6.2.2.1	Bildungsbiographische Strukturierungsmuster unter Akkulturationsdruck .....	142
6.2.2.2	Blockierte bildungsbiographische Strukturierungsmuster .....	153
6.2.3	Frauen-West: Familienfrauen .....	164
6.2.4	Erfahrungswissen gegen Bildungstitel .....	171
6.2.5	Stabilitätsorientierte .....	187
6.2.5.1	Verteidigung des Status quo .....	187
6.2.5.2	Reintegration ins Normalarbeitsverhältnis .....	195
6.2.5.3	Erwerbsaltersbedingte Reduktion bildungsbiographischer Strukturierung .....	202

6.3	Weiterbildungsabstinenz - eine Gegenüberstellung von hypothetischer Klassifikation und empirischer Typologie .....	210
6.3.1	Verhinderte .....	211
6.3.2	Desinteressierte .....	211
6.3.3	Verweigerer .....	214
6.3.3.1	Ausweicher .....	214
6.3.3.2	Widerständler .....	218
<b>7.</b>	<b>Bildungsappell, subjektive Relevanzen und Arbeitsmarktkonformität: Auf der Suche nach Ansatzpunkten pädagogischer Intervention</b> .....	219
7.1	Eine nicht intendierte Bestätigung der Widerstandshypothese .....	220
7.2	Gruppendiskussion: Zum Stellenwert von Weiterbildung im Lebenszusammenhang .....	223
7.2.1	Zentrale Themen .....	224
7.2.2	Pro und Contra .....	233
7.3	Zukunftswerkstatt: Alternativen zum Status quo .....	236
7.3.1	Utopische Vorstellungen? .....	236
7.3.2	Denkbare Entwürfe .....	240
7.3.3	Forderungen .....	248
7.4	Weiterbildungsexperten begegnen potentiellen Teilnehmern: Es ist kein Klima für Bildung in diesem Land .....	250
<b>8.</b>	<b>Scheitern an Widerstand und gegebenen Verhältnissen?</b> .....	259
<b>Literatur</b>	.....	267

## Zum Geleit

Dieses Buch hat ein in der heutigen Umbruchssituation der Arbeitswelt erst-rangiges Thema: es geht um die gesellschaftliche Erwartung an die Erwerbspersonen, ihre Arbeitskraft so zu qualifizieren, daß diese den Anforderungen der Beschäftiger entspricht. Gemeint ist „lebenslanges Lernen“ als eine das ganze Erwerbsleben begleitende Teilnahme an Veranstaltungen „beschäftigungsnaher“ Weiterbildung. Dieser Erwartung begegnen viele Erwerbspersonen, vor allem solche einfacher Qualifikation, mit Ablehnung: Sie praktizieren „Abstinenz“.

Die Diskrepanz zwischen der kaum bestrittenen Forderung und ihrer mangelnden Akzeptanz im Handeln war Gegenstand einer West- und Ostdeutschland vergleichenden empirischen Untersuchung, die im *Institut zur Erforschung sozialer Chancen* durchgeführt und von der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* gefördert wurde.

Für die Erklärung der Diskrepanz ist die Annahme grundlegend, daß die Erwerbspersonen ihre Entscheidung für Teilnahme oder Abstinenz rational treffen. Die Untersuchung konkretisierte die Rationalität als eine Art Sicherungs-rationalität: Sie ist lebensweltlich fundiert und zielt auf die Erhaltung der Qualifikation wie auf die Anwartschaft auf einen Arbeitsplatz. Von dieser Entscheidungsgrundlage her erweist sich sowohl die These, das lebenslange Lernen sei alltägliche Realität, wie auch die These einer generellen Weiterbildung-abstinenz als nicht haltbar. Auch diejenigen, die ihren Erwerb auf Jedermann-qualifikationen stützen, lernen lebenslang, aber eben nicht in formalisierten Veranstaltungen kommerzieller Anbieter: Sie bestehen auf dem Erfahrungswissen, das sie am Arbeitsplatz erworben haben. Abstinenz gegenüber diesen Veranstaltungen beschäftigungsnaher Weiterbildung ergibt sich, wenn sie von der Sicherungs rationalität her als nicht sinnvoll erscheinen und wenn die Kosten vor allem mit Blick auf entgangene Lebensqualität zu hoch sind. In der gegenwärtigen Beschäftigungskrise wird die Weiterbildungsforderung, mit dem drohenden Entzug der Subsistenzmittel im Hintergrund, mehr oder weniger deutlich als gesellschaftliche Gewalt erlebt, die auch de facto noch die Funktion der Entqualifizierung hat.

Das ist zugleich Ideologiekritik wie Ansatzpunkt für eine neue berufspädagogische Interventionspraxis. Diese setzt zunächst voraus, daß die Vorstellung von Weiterbildung als „Bringschuld“ der einzelnen Erwerbsperson aufgegeben

wird ebenso wie die ganz selbstverständliche Ausrichtung der Weiterbildung auf die betrieblichen Zwecke der Beschäftiger und, nicht zuletzt, auch die Regulierung der Weiterbildung vorwiegend durch den Markt. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann Weiterbildungspädagogik ihre Adressaten in deren Situation abholen und ihren Lebenslauf begleiten wie auch ihre Distanz gegenüber offensichtlich fremden Bildungswelten reduzieren. Beschäftigungsnahe Weiterbildung könnte dann über die Sicherung der Qualifikation hinaus positive Funktionen für die Erwerbspersonen haben, die auch deren Einstellung verändern würde. Die letzte Phase des Projekts hat mögliche Anknüpfungspunkte für eine solche Praxis aufgezeigt. Die entscheidende Voraussetzung für eine neue Weiterbildungspädagogik ist aber, daß die Politik nicht nur über die Arbeitskraft als unsere wichtigste Ressource im heutigen Wandel redet, sondern entschlossen in ihre produktive und humane Ausbildung investiert.

*Hansjürgen Daheim*

## 1. Einleitung

Dieses Buch handelt von einem Phänomen, das in der seit bald vierzig Jahren immer wieder neu aufgenommenen Debatte um das sogenannte lebenslange Lernen systematisch zu kurz kommt, wenn nicht gar ausgeblendet wird: vom Fernbleiben von erwerbsbezogener Weiterbildung und vom Widerstand gegen eine Zumutung. In der Zange zwischen bildungsbürgerlichen und professionellen Selbst-Verständlichkeiten, global-ökonomisch hergeleiteten Erfordernissen, sich permanent der Anstrengung neuerlicher Qualifizierung auszusetzen, und immer neuen Beweisen, daß immer mehr potentielle Konkurrenten auf den Arbeitsmärkten sich ihr unterziehen, entsteht den dem Erwerbsleben Nahestehenden eine Bringschuld. Mit normativer Kraft und einem Sanktionspotential ausgestattet, das im Bereich öffentlich geförderter Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung bis an die Verweigerung der Subsistenzsicherung heranreicht, verlangt sie von den einzelnen, gesamtgesellschaftlich produzierte Risiken individuell abzufedern - sehr oft, wie zu zeigen sein wird, ohne Kosten und Aufwand einen angemessenen Nutzen gegenüberzustellen.

Es scheint im gesellschaftlichen Diskurs ausgemacht, wie die Aufgaben im Prozeß technischer und ökonomischer Innovation verteilt sind. Während die Betriebe die neuen technischen Systeme bereitzustellen haben, wo dies insbesondere angesichts der Entwicklung der Konkurrenzsituation auf entgrenzten Märkten angezeigt scheint, ist es Sache der Arbeitnehmer, durch berufliche Weiterbildung dafür zu sorgen, daß die neuen Systeme am Arbeitsplatz genutzt und in immer weiter der spezifischen betrieblichen Situation angepaßter, optimierter Weise eingesetzt werden können. Man kann wohl annehmen, daß es sich hierbei um einen exemplarischen gesamtgesellschaftlichen Konsens handelt, der in seiner Eindeutigkeit und Widerspruchsfreiheit seinesgleichen sucht. Nahezu unwidersprochen wird davon ausgegangen, daß Zeit-, Mühe- und Kostenaufwand nicht nur der karriereorientierten, sondern auch der zur permanenten Modernisierung der Produktionsprozesse für erforderlich gehaltenen beruflichen Weiterbildung Angelegenheit der Arbeitnehmer sei. Als Ausnahme gelten allenfalls die unmittelbare Anpassung an kurzfristige Änderungen der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes oder die regulative sogenannte Führungskräfte-Weiterbildung.

Die Interessen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit beruflicher Weiterbildung verbinden könnten, wurden und werden in der öffentlichen Diskussion um Qualifikationsbedarf, -erhalt und -anpassung allenfalls peripher thematisiert - beziehungsweise mit Sachzwangthesen gesetzt. Dabei darf man dem Tenor des bislang Bekannten zufolge<sup>1</sup> unterstellen, daß der für den Weiterbildungsakt erforderliche Aufwand, die Anstrengungen, die während und außerhalb der Arbeitszeit unternommen werden, allenfalls im mittelbaren Interesse der Subjekte liegen: solange sie Beschäftigung sichern und Berufstätigkeit als wesentlichen Beitrag zur Subjektkonstitution ermöglichen; in der Terminologie *Michael Schumanns u.a. (1982)*: soweit sie sowohl die Arbeitskraft- als auch die Subjektperspektive zu realisieren versprechen.

Wenn hier von lebenslangem Lernen die Rede ist, dann ist damit jener Strang des weltweiten Diskurses gemeint, der den Begriff - in seinen nationalen Variationen - prägte. Es war wohl noch die *OEEC*, die mit der Forcierung der Bildungsökonomie *lifelong learning, éducation permanente* und eben auch: lebenslanges Lernen zum Humankapitalentwicklungsprogramm der nord-atlantischen Gesellschaften machte. Zwei wesentliche Eckpunkte kennzeichnen mithin dieses Projekt: seine politische und seine ökonomische Bestimmung. Was aus der Perspektive schon damals global gedachter Ökonomieentwicklung als Modernisierungserfordernis an die beteiligten Nationen, die umsetzenden Institutionen und letztlich die Individuen als Träger von Qualifikationen herangetragen wurde, wurde für die endlichen Adressaten zu einer Verhaltenserwartung an die eigene Person, die mit zunehmend normativer Penetrierung der Institutionen zum Verhaltenspostulat mutierte.

Das gesamte Terrain im Wortsinn lebenslangen Lernens ist hier also nicht Thema. Wir sprechen hier nicht von erwerbsfernen Volkshochschulkursen und dem Gesamtspektrum individueller Entwicklungsmöglichkeiten. Lebenslanges Lernen ist, in diesem weitesten Wortsinne, eine Tautologie: Leben *ist* permanentes Lernen. Untersuchungsgegenstand der im folgenden präsentierten Forschungsergebnisse sind dagegen, im Sinne der Humankapitalstrategien, mehr oder weniger institutionalisierte, formalisierte, auf die Erwerbstätigkeit gerichtete Veranstaltungen für Erwachsene, die ein minimales Maß an Zeitaufwand erfordern und so auch ein Minimum an Kontrolle des Lernerfolgs ermöglichen. Damit werden aber auch die Grenzen im engeren Sinne beruflicher Weiterbildung überschritten: Die Untersuchung zielt auf alle Bildungsaktivitäten, die, „erwerbsnah“, letztlich den Zweck haben, Erwerbsarbeit angemessen verrichten zu können, im Fall

---

1 Ein Überblick über die Situation bis zur Mitte der achtziger Jahre findet sich bei *Bolder 1986, 1987*.

abhängiger Arbeit Beschäftigung und damit die Subsistenzquelle, „beschäftigungsnah“, zu sichern.

Wir verstehen also unter *beschäftigungsnaher beruflicher Weiterbildung* jede Art von beruflicher und berufsbezogener Weiterbildung, die entweder in organisierter Form durch private, korporative oder öffentliche Träger durchgeführt oder in eigener Regie systematisch mit Lehrmitteln mit dem Ziel der Absicherung oder Verbesserung der Stellung in Erwerbsleben und Beruf betrieben wird. Dazu gehört auch die berufsbezogene allgemeine oder politische Bildung (hierzu *Bolte* 1991). Nicht gemeint sind hier im engeren Sinne allgemeinbildende oder freizeitorientierte Veranstaltungen oder solche der allgemeinen, nicht berufsbezogenen politischen Bildung und Unternehmungen, die vornehmlich auf eine unbestimmte „Horizont“-Erweiterung, Teilnahme am „Kultur“-Geschehen, allgemeine politische Information, Hobbies und ähnliches zielen. Im Unterschied zu den eingeführten Begriffen „betriebliche“, „betriebsnahe“ oder „arbeitsorientierte“ Weiterbildung meint „Beschäftigungsnähe“ (auch) betriebszielunabhängige berufliche Weiterbildung auch von Nicht-Beschäftigten (Arbeitslosen und Arbeitsuchenden), deren letztes Ziel jedoch immer die bezahlte Beschäftigung ist.

Das Ziel des Forschungsprojekts „Weiterbildungsabstinenz“, dessen wesentliche Ergebnisse hier präsentiert werden, war die Erklärung der Diskrepanz zwischen dieser im Zuge politischer und ökonomischer Modernisierung an die Individuen herangebrachten Erwartung, sich permanent weiterzubilden, der in Umfragen sich andeutenden weitgehenden, mindestens defensiv-strategischen Akzeptanz dieser Verhaltenserwartung einerseits und ihrer relativ geringen Beachtung in breiten Erwerbstätigkategorien andererseits.

Nichtteilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung wird im folgenden als Resultat von individuellen Kosten-Nutzen-Überlegungen thematisiert, die in individuell unterschiedlichen Situationen der bildungs- und berufsbiographisch begründeten Entscheidung über subjektiv gegebene alternative Handlungsoptionen saldiert werden. Dabei beziehen wir uns in subjektorientierter Perspektive auf Annahmen der Theorien über Bildungsbeteiligung. Subjektorientierung verstehen wir in Übereinstimmung mit dem im Sonderforschungsbereich „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Arbeitskräfte- und Berufsforschung“ entwickelten Bezugsrahmen (*Bolte/Treutner* 1983) als eine Forschungsperspektive, die ihr Interesse auf die Handlungsspielräume der Subjekte gegenüber ihren Organisationen fokussiert. Somit sehen wir auch keinerlei Differenz zu der von *Jochen Kade* und *Wolfgang Seitter* vorgeschlagenen Definition, „daß man die Teilnehmer als Handlungssubjekte begreift, die sich Bildungsangebote individuell aneignen und von deren Interessen es abhängt, wie sie diese für die Lebensführung nutzen“ (1996, 20). Nur halten wir den Schluß, daß sich „das Verhältnis von Individuen und Institutionen (verkehrt, indem diese) zunehmend mehr von jenen bestimmt (werden) als umgekehrt“, gewiß nicht für ausgemacht.

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive fällt es schwer, an der in München immer mitgedachten Januskopfigkeit der Entwicklung vorbeizusehen (Bolte 1983, 26; Ulrich Beck 1986, 211), derzufolge die einzelnen sich immer mehr um die Gestaltung ihres Lebenslaufs bemühen müssen (und deshalb natürlich auch können, also insofern durchaus: mehr Freiheit haben) bei aber immer geringerer Aussicht auf Erfolg (ihn in Unabhängigkeit von den Institutionen tatsächlich autonom gestalten zu können).

So scheint es sich uns denn auch bei den bildungsbiographischen Strategien der in diesem Buch thematisierten Nichtteilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen um weitgehend blinde Flecken erwachsenenpädagogischer Praxis zu handeln - um ihr in weiten Teilen fremde Bildungswelten.

Eine zentrale Aufgabe des Projekts war es deshalb, Gestalt und Bedeutung des Prinzips „lebenslangen Lernens“ in den Bildungs- und Berufsbiographien der Zielgruppe aufzuspüren und die Auseinandersetzung der Individuen mit der Verhaltenserwartung nachzuzeichnen und zu deuten. Die empirisch begründete Erklärung von Formen von Rationalitätserwägungen und des Widerstandes gegen mehr oder weniger formalisierte Bildungsprozesse im Erwachsenenalter sehen wir als notwendige Voraussetzung für deren Überarbeitung als Veranstaltung an, die als *subjektiv sinnvoll* erfahren werden kann, wie Frank Achtenhagen es (1991) gefordert hat. An den Kosten-Nutzen-Bilanzen der Weiterbildungsabstinenzler ansetzend, sollten schließlich auch praktisch-experimentell Anknüpfungspunkte erwachsenenpädagogischer Rekrutierungsstrategien, berufspädagogischer Intervention und Chancen berufsbildungspolitischer Innovation aufgezeigt werden.

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Spuren nachgezeichnet, die dem Projekt als Orientierungspunkte gedient haben. Wir verstehen es zugleich als Aufforderung, die Diskussion wiederaufzunehmen. Wichtig scheint uns, noch einmal an die Genese der gesellschaftlichen Rede vom „lebenslangen Lernen“ zu erinnern und an die Zumutung, die weiten Kreisen der Angesprochenen damit erwachsen ist.

Kapitel 3 beschreibt den methodologischen Kontext, in dem das Projekt sich bewegte: gewissermaßen zwischen den Lagern, wie wir erfahren mußten, wohl immer noch oft konfessionell betriebener „quantitativer“ und „qualitativer“ Forschung, und stellt seine Umsetzung in Forschungsdesign und -prozeß vor. Etwas mehr Raum nimmt dabei die Darstellung der sozio-biographischen Her-

angehensweise ein, um deren spezifische Stoßrichtung und Durchführung nachvollziehbar zu machen.<sup>2</sup>

Der Option für das „problemzentrierte“ sozio-biographische Interview und der Darstellung seiner spezifischen Adaption im Projekt „Weiterbildungsabstinenz“ folgt im vierten Kapitel die empirische Berichterstattung über die Situation tatsächlichen Weiterbildungshandelns auf der Makroebene, die wir sehr knapp gehalten haben. Dort geht es um die Nachzeichnung der die gesellschaftliche Realität kennzeichnenden Strukturen von Beteiligung und Nicht-Beteiligung an beschäftigungsnaher Weiterbildung. Im wesentlichen wird nachgewiesen, daß es eine qualitative Veränderung der Teilnahmestrukturen jedenfalls bis in die Mitte der neunziger Jahre nicht gegeben hat.

Das fünfte Kapitel befaßt sich mit den Bedingungen auf der Mesoebene zwischen Gesellschaft und wägendem, bilanzierendem Individuum. Es beschreibt die beiden Beispiele ihrer geringeren Distanz zu den einzelnen wegen noch konkret erfahrbarer Umwelten: das des Arbeitsamtsbezirks Herford im nordöstlichen Westfalen und das des von den Folgen der Wende schwer getroffenen Arbeitsamtsbezirks Halle an der Saale. Dazu wird im zweiten und dritten Abschnitt des Kapitels die Ausgangslage in den beiden Regionen skizziert: Arbeitsmarktsituation und Weiterbildungsinstitutionen in Ost und West. Dies alles ist - wie auch die Typik regionaler Berufsverläufe und Arbeitssituationen im Spektrum der Zielgruppe - Kontext der Adressaten der Weiterbildungsforderung. Im vierten Abschnitt schließt sich die Darstellung des Abstinenzverhaltens in den Regionen an. Damit wird der Beschreibung des Angebots das Geschehen auf der Nachfrageseite gegenübergestellt. Es folgt die Analyse der mit relativ „harten“ Merkmalen charakterisierten optimalen Ausgangssituationen in den Untersuchungsgebieten.

Das sechste Kapitel präsentiert die subjektiven Begründungen von Kosten und Nutzen beschäftigungsnaher Weiterbildung vor dem Hintergrund der Erwerbs- und Bildungsbiographien. Die Typik bildungsbiographischer Strukturierung und der Abstinenz von institutionalisierter beruflicher Weiterbildung vermittelt erste Eindrücke von Möglichkeiten pädagogischer Intervention. Es ist dies das Kernstück des Versuchs, Nicht-Handeln, Widerstand, in einem Bereich zu erklären, in dem eben diese Verweigerung der Verletzung eines Tabus nahekommt, die je nach individueller Situation mehr oder weniger stark sanktioniert wird.

---

2 In diesem Buch vielleicht nicht hinreichend erscheinende methodische Erklärungen lassen sich in aller Regel in den Arbeitsberichten des Projekts (WBA1-4) nachlesen. Sie sind hier aus Platzgründen und in der Absicht, die inhaltlichen Aspekte stärker zur Geltung kommen zu lassen, auf das unseres Erachtens erforderliche Mindestmaß reduziert worden.

Im ersten Abschnitt werden die intensiv interviewten tatsächlich und potentiell Weiterbildungsabstinenten in ihren Kontexten und ihrer Spezifität eingeordnet - das heißt nicht zuletzt die Relativität der Ergebnisse zu verdeutlichen und damit aber auch ein Stück weit zu validieren. Es folgen im zweiten Abschnitt die Dossiers über ausgewählte Repräsentanten der Fallreihen und ihrer Untergruppen; sie fassen die Ergebnisse der Interpretation der Interviews zusammen. Die Fallreihen ihrerseits sondieren das Feld, aus dem dann im dritten Abschnitt eine Typologie der Weiterbildungsabstinenz erwächst, die mit der am Beginn des Forschungsprojektes aufgestellten hypothetischen Abstinenttypologie abgeglichen wird.

Das siebte Kapitel berichtet über die Ergebnisse einer praktisch-experimentellen Forschungsphase, in der im Herbst 1997, nachdem auch die biographischen Interviews ausgewertet waren, Nichtteilnehmer und potentielle Nichtteilnehmer an beruflicher Weiterbildung Alternativen wünschbarer beschäftigungsnaher Weiterbildung entwickelten, die schließlich mit regionalen Anbietern beruflicher Weiterbildung zu diskutieren waren. Der erste Abschnitt dieses Kapitels berichtet über die Probleme, die sich dabei ergaben, eine derartige Veranstaltung überhaupt zu realisieren: Dies ist selbst schon, indem es die Widerstandshypothese auf eine unbeabsichtigte Weise bestätigt, ein sehr ernstzunehmendes Ergebnis des gesamten Forschungsvorhabens. Der zweite stellt die in der Gruppendiskussion thematisierten Dimensionen des Für und Wider beruflicher Weiterbildung vor. Im dritten Abschnitt geht es um die in einer an *Robert Jungk* anschließenden Zukunftswerkstatt diskutierten Gestaltungsalternativen und die denkbaren Wege ihrer Realisierung, wie sie die Teilnehmer des Feldexperiments gesehen haben. Der abschließende vierte Abschnitt vermittelt, wie diese Prüfsteine einer subjektbezogenen beschäftigungsnahen Weiterbildung von den Experten der regionalen Anbieterseite aufgenommen und wie ihre Realisierungschancen eingeschätzt wurden.

Kapitel 8 präsentiert dann die Bilanz der zentralen Fragen des Weiterbildungsabstinentz-Projekts, bevor schließlich ein bildungspolitisches Resümee versucht wird.

## 2. Widerstand gegen Bildung: Versatzstücke eines vergessenen Diskurses

Das Thema „Widerstand gegen Bildung“ ist ein Antithema in einer Gesellschaft, die sich als Bildungsgesellschaft versteht. Tatsächlich ist auch das Forschungsprojekt, über das im folgenden berichtet wird, letzten Endes aus einem diametralen Erkenntnisinteresse entstanden: aus dem Interesse an den Bedingungen für eine Liberalisierung des Zugangs zu (Weiter-)Bildung. Es soll deshalb zunächst, ohne daß hier der Anspruch auf Vollständigkeit erhoben würde, auf die wenigen Stränge eines Diskurses über ein „vergessenes Phänomen“ (Axmacher 1990a) verwiesen werden, der im Grunde, aus recht disparaten Versatzstücken zusammengesetzt, lückenhaft und diskontinuierlich geblieben ist und mittlerweile selbst wieder vergessen zu sein scheint, gleichwohl aber den Rahmen andeutet, von dem aus unser Versuch, das Fernbleiben von beschäftigungsnaher Weiterbildung zu verstehen und zu erklären, seinen Anfang nahm.

### 2.1 Lebenslanges Lernen als Verhaltenszumutung unter permanentem Innovationsdruck

Seit vor etwa vierzig Jahren *OEEC* und *UNESCO* die Idee der *éducation permanente* in die öffentliche Diskussion einbrachten, gilt die Notwendigkeit dauernder beruflicher Weiterbildung als ausgemacht. „Lebenslanges Lernen“ ist zu einer Verhaltenserwartung an die Adresse der Träger von erwerbsbezogenen Qualifikationen geworden, die ihren Ursprung in ökonomischen Überlegungen zur Rolle dieser Qualifikationen im Prozeß der wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Mitgliedsnationen hat - als menschliche („Human-“), Maschinen- und Geldkapital partiell substituierende Kapitalsorte. Damit wird eine Art „Bringschuld“ konstituiert: Von den im Erwerbsleben Stehenden wird dauernde Anpassungsbereitschaft an exogene Entwicklungen gefordert, die letztlich keineswegs autonomer, etwa unausweichlich technologisch vorgegebener Sachzwang, sondern in einem auf privaten Renditeerwartungen fußenden

Wirtschaftssystem Ergebnis von interessegebundenen Entscheidungen sind (vgl. *Lisop* 1989, 169).

Daß die Träger von Qualifikationen als Anbieter ihrer Arbeitskraft diese in einer technischem Wandel mehr denn je unterworfenen Zeit permanent verbessern, um sie gegebenfalls zu höheren Preisen (Löhnen) verkaufen zu können, ist in einem marktwirtschaftlich organisierten Erwerbssystem selbstverständlich: Immerhin kann für den angestrebten höheren Lohn (Preis) bessere Ware (Arbeitskraft) verlangt werden. Die mit der Verhaltenserwartung transportierte Bringschuld-These geht allerdings entschieden weiter: Sie erwartet die Qualitätsverbesserung der Ware zu gleichem oder, wie in diesen Jahren, sogar real sinkendem Preis; als ausreichendes Äquivalent gilt die Erhöhung der Wahrscheinlichkeit - und nur dieser - des Arbeitsplatzerhalts.

Komplizierter noch wird dieser Prozeß privater Nutzung von Qualifikationen dadurch, daß die Arbeitskraftanbieter tatsächlich nicht mehr nur - wie als klassische Proletarier - über ihre bloße Arbeitskraft verfügen, sondern sich diese Meliorisation ihres Angebots (durch Weiterbildung) immer durchgängiger außerhalb bezahlter Arbeitszeit auf einem expandierenden Markt selbst kaufen müssen: im zunehmend marktförmig organisierten Weiterbildungssystem. Das heißt, es wird von den Arbeitskraftanbietern Humankapital angesammelt, dessen Rendite für sie selbst bestenfalls offenbleibt. Von den Arbeitskraftkäufern („Arbeitgebern“) wird das extern, von den Trägern von Qualifikationen, akkumulierte Bildungskapital währenddessen, soweit sie die Höherqualifizierung nicht in Gestalt betrieblicher Weiterbildung während der Arbeitszeit herstellen, ohne weiteres (höheren Lohn) als Dispositionssource vorgehalten und für ihre relativen Marktvorteile eingesetzt und vernutzt.

„Lebenslanges Lernen ist ‚vorprogrammiert‘ (...), ‚Perspektiven‘ eröffnen sich für Mitarbeiter in Unternehmen wie auch für diejenigen, die auf Arbeitsuche und bereit sind, lebenslang weiter zu lernen. Denn, ob Chef ob Mitarbeiter/in, ohne Qualifizierung ist niemand auf längere Sicht wettbewerbsfähig“

auf dem Arbeitsmarkt, heißt es folgerichtig in einem in diesen Tagen veröffentlichten Einladungsartikel zu einer „Weiterbildungsmesse“.

Kritische Reflexionen dieser Verhaltenserwartung sind im im wissenschaftlichen Diskurs nicht unterblieben. So haben *Karlheinz Geißler* und *Helmut Heid* (1987) in ihren Thesen zu den „Opfern der Qualifizierungsoffensive“ der mittachtziger Jahre betont, daß das mit normativem Anspruch auftretende Postulat lebenslangen Lernens für die Individuen zum unausweichlichen Druck geraten sei, die für die Veränderungen in der Arbeitswelt als notwendig angesehnen subjektiven Voraussetzungen einzubringen; einher gehe dies mit andauernder

Erfahrung eigener Unzulänglichkeit und „Antiquiertheit“. Von den Individuen werde konsequent verlangt, sich den Anforderungen neuer Technologien mobil, flexibel und einsichtig zu stellen.

Sie nahmen damit einen Gedanken *Geißlers* auf, den dieser zuvor in einem Artikel zu „vernachlässigten Aspekten der Technik-Folgen“ vorgestellt hatte. Die zunehmende Privatisierung von arbeitsbezogener Weiterbildung durch die Betriebe verschöbe, heißt es dort, das Kräfteverhältnis von den Inhabern qualifikatorischer Titel immer mehr zugunsten der Stellenanbieter. Die Bildungstitel des allgemeinen und auch des allgemeinen beruflichen (dualen) Bildungssystems waren allseitig anerkannt und von daher jederzeit auf dem Arbeitsmarkt anbiet- und konvertierbar. Gerade die Konvertierbarkeit des in Titeln sich manifestierenden Bildungskapitals geht aber zumal bei einzelbetriebsbezogener beruflicher Weiterbildung verloren. Je mehr nun, so *Geißler*, auf lange Erstausbildungszeiten zugunsten fortlaufender Anpassungsfortbildung verzichtet würde, desto schwächer würden Marktposition und Marktfähigkeit des einzelnen Arbeitskraftanbieters.

„Lebenslanges Lernen heißt aus dieser Sichtweise lebenslanges Bemühen um den individuellen Marktwert (...) Lebenslanges Lernen ist, mit aller Doppeldeutigkeit, lebenslängliches Lernen, ist die lebenslange Angst um Kompetenz; da es die ständige Erfahrung vermittelt, nichts bzw. immer zu wenig zu können und zu wissen. Diese infantilisierende Erfahrung macht das Subjekt auf dem Markt noch unsicherer, da sein ganzes Bestreben darauf gerichtet sein muß, dort wenigstens kurzfristig als vollwertige Arbeitskraft anerkannt zu werden. (...) Im Extrem: Die Qualifikation hat keinen Marktwert mehr, das Subjekt läuft ihm daher ununterbrochen nach.“ (*Geißler* 1986, 79f).

Der Trend zur *patchwork*-Biographie mit der immer wiederholten Erfahrung der Enteignung und Entwertung des Bildungskapitals erfordert seinerseits eine neue Qualität von Lernen, die zu einer neuen Form der Subjektkonstitution führt: zum flexiblen Umgang mit eben dieser in Kenntnissen und Fähigkeiten sich manifestierenden Subjektivität<sup>1</sup> - solange berufliche Bildungsprozesse zur

---

1 Berufe verstehen wir (im Sinne von *Beck u.a.* 1980) als Subjektsablonen, die in Berufsfindungs- und -integrationsphasen, in einem Prozeß der Subjektkonstituierung, aufgebaut werden und den Individuen in der Folgezeit als relativ Stabiles, prinzipiell Abgeschlossenes („Ausgelerntes“) gelten, in einer Arbeitsgesellschaft in hervorragendem Ausmaß Identität stiftend. Für das subjektive Wissen darum, erwachsen zu sein, „ausgelernt“ zu haben, bleibt die gesellschaftliche Tatsache, daß dem in der Regel nicht so ist und im Prinzip auch nie so war, bis auf berufsbiographisch weiteres (biographische Bruchstellen oder auch durch sinnvolle Weiterbildung genutzte Transformationschancen) ohne Belang. Unter dieser Prämisse bedeutet jeder mehr oder weniger sanfte Zwang zum Neu- oder Umlernen ein Infrage-Stellen der eigenen, über den Beruf aufgebauten, möglicherweise über

Subjektkonstitution überhaupt noch Wesentliches beitragen. Denn der Verzicht, die Verabschiedung von in vorgängigen Lernprozessen angeeigneten Qualifikationen wird immer früher gelernt.

„Flexibilität in der Fabrik und im Büro der Zukunft verlangt Arbeitskräfte, die in der Lage sind, sich neues ‚know how‘ schnell anzueignen. Für Facharbeiter, Angestellte und Ingenieure wird die Weiterbildung zur persönlichen Aufgabe: Sie sollen sich wie freiberuflich Tätige verhalten, die als Selbständige im Interesse ihres eigenen Betriebs in Weiterbildung investieren“,

konstatiert *Walter Heinz* (1988, 200). Was in der Theorie der „Risikogesellschaft“ als wachsende Optionalität erscheint, die steigende Eigenverantwortlichkeit für gesellschaftlich produzierte Risiken - in diesem Fall: des Risikos von Qualifikationsveraltung und Marktgängigkeit des individuellen Arbeitskraftangebots -, führt nach *Heinz* zu einem

„Mikrokosmos psychosozialer Reparaturen von Strukturbrüchen (...), in dem ein breites Spektrum von Anpassungs- und Innovationsstrategien vorhanden ist. (Die Betroffenen) entwickeln persönliche Zuständigkeit, führen Entscheidungen auf den eigenen Antrieb zurück und schreiben sich damit auch die Verantwortung für deren Konsequenzen zu“ (S. 205; Hervorhebungen: d.V.)

So geschieht ein Prozeß der „Selbstsozialisation“, der zu pragmatischen Arrangements mit den gegebenen Bedingungen auf den Arbeitsmärkten und in den Betrieben und „zu gedanklichen und affektiven Neutralisierungen objektiver Abhängigkeit“ führt. *Oskar Negt* (1989) vermutet in dieser Fähigkeit, den Umgang mit bedrohter und gebrochener Identität zu lernen, eine neue „gesellschaftliche Schlüsselqualifikation“ (ähnlich *Strunk* 1991).

Flexibilität im Umgang mit der eigenen Bildungsgeschichte, das heißt die Fähigkeit, vorgängige berufliche Sozialisationsprozesse zu reinterpretieren - im Sinne *Alfred Schütz*: fremd gesetzte Widersprüche, Brüche biographisch-retrospektiv zu glätten -, wird so zum generativen Programm. Zugespitzt: insoweit der Habitus Ergebnis vorgängiger, im Sinne der Vorbereitung auf Berufswelt und Arbeitserfordernisse antizipatorischer Sozialisation ist, bildet sich auf diese Weise ein neuer Habitustyp heraus, dessen zentrales Merkmal gerade die Fähigkeit zu dauernder partieller Auslöschung von einmal getätigten

---

Jahrzehnte hinweg bestätigten Identität. Der tendenzielle Widerspruch zwischen subjektivem Sinnanspruch und instrumentell nötiger Anpassung an geänderte Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft muß individuell verarbeitet werden, führt, im Krisenfall biographisch verdichtet, gegebenenfalls zu Widerstand.

Bildungsinvestitionen (vgl. *Bourdieu* 1983, 186) - wenn man so will: eines wesentlichen Teils seiner selbst - wäre.

*Enno Schmitz* zog schon vor zwei Jahrzehnten aus einer Untersuchung beruflicher Weiterbildung in Industrieunternehmen den Schluß, die Idee des „lebenslangen Lernens“ verweise auf neue Formen einer gesellschaftlichen Konstitution von Lebensläufen in einer Situation, in der überliefertes Berufsverständnis, subkulturelle Traditionen von Berufsgruppen und in der Berufserfahrung akkumuliertes Fachwissen für Strategien der Lebensplanung keine ausreichende Grundlage mehr liefere (1978, 259). „Ein maßgeblicher Bezugsrahmen für die empirische Untersuchung und die theoretische Erklärung beruflicher Weiterbildung (seien deshalb) schließlich auch die Biographien der Arbeitenden.“

In den letzten Jahren hat sich diese Spur im erziehungswissenschaftlichen Diskurs offenbar verloren; es überwiegen, in Aufnahme der Optionalitätsthesen im Kontext der Diskussion der „zweiten Moderne“, optimistische Konnotationen der Entwicklung. Charakteristisch hierfür scheint uns *Dieter Nittels* Einschätzung der Funktionalität der konzidierten „Unübersichtlichkeit auf dem Weiterbildungsmarkt“ zu sein (1996, 14): Sie biete angesichts der Erkenntnis, daß berufliche Weiterbildung Chancengleichheit beim Zugang zu beruflichen Positionen nicht erhöhe, „ironischerweise“ einzelnen die Möglichkeit, sich im Zuge der Nutzung von „Geheimtips“ soziale Distinguertheit“ und auf diese Weise relative Vorteile auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. *Nittels* Situationsanalyse - er beruft sich auf die von *Rolf Becker* (1993; vgl. auch 1991 und *Alheit* 1993, 95f.) einmal mehr bestätigte Kumulationsthese, derzufolge einmal gesetzte Ausgangspositionen im Rennen um Titel zur Verstärkung von Bildungsungleichheit im Verlauf des Erwerbslebens führen - ist kaum etwas hinzuzufügen. Sein Schluß allerdings ist bedenkenswert; er bedeutet nicht weniger als die Aufgabe des von der Gesellschaft vorgegebenen Ziels lebenslangen Lernens als Anpassung der einzelnen an die Herausforderungen technologischer Schübe und globalisierter Märkte und als Befähigung zu deren Gestaltung. Denn als - dann elitäre - Veranstaltung für mehr oder weniger privilegierte einzelne, die sich sozial zu distinguiieren lernen, ist dessen notwendige Bedingung nicht zu erfüllen: sich auf die ganze Erwerbsbevölkerung zu beziehen und vor allem diejenigen einzubeziehen, die - angesichts der Tatsache, daß es schon immer soziologisch kategorisierbare Weiterbildungsspezialisten gegeben hat, die der Ermahnung nicht bedürfen - überhaupt nur Ziel der Forderung sein können.

Folgerichtig wird so das Ziel des - ursprünglich anders gedachten - lebenslangen Lernens reformuliert: „vom defizitorientierten zum Differenz erzeugenden lebenslangen Lernen“. Die Veranstaltungen können dann wieder als „erfolgreich“ angesehen werden, wenn ihre Angebote „jedenfalls aus der Sicht der Teilnehmer - (als) multifunktional und überdeterminiert“ wahrgenommen werden (*Kade/*

*Seitter* 1996, 251 resp. 245), zur „professionellen Lebensbegleitung“ (*Lenzen* 1997). Man kann dann, wie *Geißler* und *Michael Orthey* dies tun, durchaus spielerisch mit dem Widerspruch umgehen, daß einerseits Erwachsenenbildung in ihrer Spielart beruflicher Weiterbildung Chancen nicht allgemein erhöht, daß „das lebenslange Lernen die Arbeitnehmer abhängiger, und nicht unabhängiger (macht), wie es ihnen vielfach versprochen wird“, und moderne Erwachsenenbildung, *Schmidts* Überlegungen verwandt, lediglich als „Ausdruck und Mittel der Produktions- und Reproduktionsbedingungen der Gesellschaft“ sehen, die

„den Individuen zunehmend als Orientierungsmedium in der Pluralität von Lebensstilen und Wertorientierungen (dient); sie stellt die notwendigen stabilisierenden Semantiken zur Verfügung. Sie wird zur zentralen, relativ unverbindlichen Bindung in einem optionsoffenen Lebenskonzept. Mit und durch Erwachsenenbildung wird die häufig nicht ohne Zwang zustande kommende Entscheidung, jenseits von Gemeinschaft, von Tradition und zunehmend auch von Familie das Leben zu gestalten, abgefedert. Sie wird erträglicher und akzeptabler.“ (*Geißler/Orthey* 1996, 193, 200 resp. 213)

Es scheint dann nur konsequent, von der „neben dem Fernsehen (...) größten Illusionsveranstaltung der Republik“ zu reden (S. 195).

Aber sie erfüllt dann das mit der Verhaltensermahnung transportierte Versprechen nicht (mehr), jedenfalls nicht (mehr) in der geforderten Breite, neben der Subjektperspektive vor allem auch die Arbeitskraftperspektive abzudecken (das individuelle Humankapital zu sichern) und damit die eben doch, wie auch hier wieder zu zeigen sein wird, vor allem von der Gesellschaft und der weit überwiegenden Mehrheit der Subjekte erwartete Absicherung der Erwerbsperspektive - auch das heißt Subjektbezug.

## 2.2 Empirische Hinweise aus der Perspektive einer subjektorientierten Bildungsforschung

### 2.2.1 *Diskrepanzen und Paradoxien: Weiterbildungsnorm und -wirklichkeit*

Empirischer Ausgangspunkt des Forschungsvorhabens „Weiterbildungsabstinenz“ war die denkwürdige Diskrepanz zwischen der allgemeinen, durchgängigen Akzeptanz des Postulats beruflicher Weiterbildung in unserer Gesellschaft und seiner Umsetzung in die Tat. Sie bleibt trotz *allgemein* gestiegener Beteiligungsquoten bis in die allerjüngste Zeit das charakteristische Ergebnis der

einschlägigen Umfrageforschung. Die bildungspolitische Bedeutung der steigenden Beteiligungsquoten, die das *Berichtssystem Weiterbildung* ausweist, hat in diesen Tagen Friederike Behringer, die das Berichtssystem mit aufgebaut hat und heute die Weiterbildungsberichterstattung des *Sozio-ökonomischen Panels* betreut, noch einmal entscheidend relativiert: Seit Ende der siebziger Jahre, bestätigt sie hier präsentierte Trends, haben sich die Unterschiede in der Teilhabe an beruflicher Weiterbildung verfestigt, ja gar noch verschärft (1998, 297).

Das in den achtziger Jahren entwickelte Weiterbildungsberichtssystem, das die Prozesse auf der Ebene der Erscheinungsformen beschreibt (zuletzt Kuwan u.a. 1996), weist strukturell gleichartige Paradoxien durchgängig aus. Es vermittelt ein recht eindeutiges und kaum mißzuverstehendes Bild: Berufliche Weiterbildung wird, so sehr das normative Postulat auch akzeptiert sein mag, in der Regel als Zwang wahrgenommen, dem man sich mit der Einsicht in die unabweisbare Notwendigkeit zu stellen hat beziehungsweise, wenn es eben geht, gar nicht erst aussetzt. Offensichtlich klafft zwischen normativem Anspruch und individueller Bereitschaft, sich diesem Anspruch zu stellen, eine bemerkenswerte Lücke. Dies gibt Anlaß zu der Frage, wie es zu dieser Diskrepanz kommt und wo Ansatzpunkte zu finden sind, dem gegenzusteuern.

Der Sachverhalt veranlaßte den Betreuer des Berichtssystems um die letzte Jahrzehntwende zu einem methodischen Ausflug in eine kleine qualitativ ausgerichtete Nachuntersuchung, die „WeiterbildungsbARRIEREN“ erkunden sollte (Kuwan 1990). Soweit es die Motive für die Abstinenz von Weiterbildung betrifft, ergaben sich der Tendenz nach dieselben Gründe, die schon in der Studie von Friedrich Weltz u.a. (1973) als das Hauptmotiv für berufliche Weiterbildung benannt wurden: Weiterbildungsbereitschaft ist abhängig von ihrer Verwertbarkeit, genauer: von der vermuteten Verwertbarkeit des zu Lernenden. Der entscheidende Unterschied zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern liege nicht, hielt er fest, in der *Grundhaltung* Weiterbildung gegenüber, die bei *beiden* Gruppen eher als abwartend zu beschreiben sei; auch die Teilnahme an Weiterbildung erfolge eher „defensiv“ und „sicherheitsorientiert“ (Kuwan 1990, 30). Das Erlebnis, sich beteiligen zu müssen, der Eindruck von Zwang und Fremdbestimmung, überwiege. Er verfestigte sich schließlich, wenn Nichtteilnehmer die Praxis der Delegation und Selektion in die Veranstaltungen betrieblich veranlaßter Weiterbildung als ein System von Belohnung und Strafe wahrnehmen.

Solange keine konkrete Existenzbedrohung wahrgenommen wird und solange der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter in Person eines Abteilungsleiters oder Meisters sie nicht konkret veranlaßt oder anrät, so kann man die von Helmut Kuwan präsentierten Ergebnisse der Leitfadeninterviews mit Teilnehmern und Nichtteilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Sample des Weiter-

bildungsberichtssystems 1988 zusammenfassen, wird eine Veränderung der Arbeitsplatzsituation nicht signalisiert; für die als „weiterbildungsfern“ eingestuften Befragten ergibt sich in einer solchen Situation keine Notwendigkeit des Um-, Neu- oder Hinzulernens. Nur wenn eine dieser beiden Bedingungen gegeben ist, entsteht eine neue Ausgangssituation: Man wird dann in aller Regel nicht umhin kommen, sich der Mühe weiterer Bildung zu unterziehen, die - im Gegensatz durchaus zu allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen - keinen Spaß mache und in Gestalt und Inhalt kaum auf die „spezifischen Lebensbedürfnisse“ zugeschnitten sei. *Kuwan* spricht aufgrund dessen mittlerweile von einer grundsätzlich dualen Motivstruktur der Weiterbildungsteilnehmer: Neben das „klassische Modell“ der Freiwilligkeit trete das Modell einer „subjektiv empfundenen, Weiterbildungspflicht“ (1995; vgl. *Kuwan/Waschbüsch* 1994).

Die Motivation zu Teilnahme und Nichtteilnahme wird üblicherweise unter dem Barrieraспект motivationaler Hinderungsgründe für die Akzeptanz der extern vorgegebenen Ziele thematisiert. Dies trifft, aufgabenbedingt, auch für die kontinuierliche Berichterstattung der *Bundesanstalt für Arbeit* (des IAB) über die Wirksamkeit von ihr geförderter beruflicher Weiterbildung zu; es trifft ebenso zu für die meisten der mehr oder weniger monographisch ausgerichteten Studien vor allem betrieblicher Weiterbildung aus den siebziger und achtziger Jahren (s. hierzu *Bolder* 1986). Exemplarisch für die Bandbreite dieser Studien mögen hier die Arbeiten von *Weltz u.a.* (1973) und *Helmut Winter* und *Heinz Helmut Tholen* (1979) gelten. Während letztere aufgrund ihres privilegierten Zugangs zum Forschungsfeld zum ersten Mal in nennenswertem Umfang Daten über das betriebliche Weiterbildungsgeschehen liefern konnten, kommt der *Weltz*-Studie wie auch schon der Repräsentativuntersuchung *Christian Brinkmanns u.a.* (1972) das Verdienst zu, eine ganze Reihe wesentlicher „Gesetzmäßigkeiten“ betrieblicher Weiterbildung aufgedeckt zu haben, die bis heute in kaum veränderter Form weiterbestehen.

Diese Studien beziehen sich aber nur auf Ausschnitte aus dem weiten Spektrum beruflicher Weiterbildung, thematisieren Weiterbildung ausschließlich oder hauptsächlich aus der Perspektive betrieblicher oder überbetrieblicher oder auch nur fraglos gesetzter Qualifikationserfordernisse, vor allem im Zusammenhang mit betrieblichen Innovationen. Nichtteilnahme an und in beschäftigungsnaher Weiterbildung aus der Perspektive der Subjekte zu thematisieren, hat in der Berufs- und Berufsbildungsforschung dagegen keine lange Tradition. Noch bis in die Mitte der achtziger Jahre hinein waren Untersuchungen, die das Interesse der sich Weiterbildenden am Weiterbildungsprozeß selbst, an dessen Sinn und Konsequenzen als Forschungsgegenstand auch nur peripher einbezogen, Ausnahmen. Subjektive Kosten-und-Nutzen-Überlegungen blieben bis in die jüngste Zeit in der Regel entweder unberücksichtigt, oder es wurden

die Bedingungen diskutiert, unter denen die vermuteten Motivationsbarrieren überwunden werden könnten - dabei wird Weiterbildungsabstinenz folgerichtig generell mangelnde Rationalität unterstellt. Nach den subjektiven Beweggründen für Nichtteilnahme zu fragen, scheint nicht nahegelegen zu haben, obwohl Untersuchungen zur allgemeinen (Schul-)Bildungsbereitschaft seit den frühen sechziger Jahren immer häufiger angestellt wurden.

Eine dieser Ausnahmen war die Studie *Willy Strzelewiczs u.a.* (1966) und in ihrer Nachfolge die Untersuchung zur Bildungsbereitschaft Erwachsener von *Wolfgang Schulenberg u.a.* (1978). Aber auch sie bleiben wie die meisten Studien vor dem vermeintlichen Paradoxon stehen, daß in traditionell be nachteiligten Bevölkerungsgruppen der „Wert“ von Bildung in etwa ebenso hoch eingeschätzt wird wie in Gruppen mit eher privilegiertem Zugang zu den Bildungsinstitutionen, daß ihre Teilnahme an Bildungsveranstaltungen aber unverändert gering blieb.

Mit erwachsenen Bildungsverweigerern befaßte sich die vor mittlerweile auch schon einem Vierteljahrhundert veröffentlichte Studie einer Arbeitsgruppe um *Elfriede Höhn* (1974). Deren Untersuchungen, im Kontext der Bildungsreformdebatte um die Jahrzehntwende von den sechziger zu den siebziger Jahren entstanden, und zwar im spezifischen Diskussionszusammenhang der Bildungsmotivations- und -rekrutierungsdebatte (nur exemplarisch sei auf die Namen *Daheim, Grimm, Heckhausen, Hitpass, Loehrke/Gebauer* hingewiesen), kommen dagegen zu genau dem Schluß, der Ansatz unseres Erkenntnisinteresses war.

„Man kann die Ergebnisse so zusammenfassen:“, schreibt *Höhn*, „Die meisten halten Weiterbildung und beruflichen Aufstieg für etwas Gutes und Wünschenswertes, aber nur wenige sind zu eigenen Aktivitäten auf diesem Gebiet imstande. Sie brauchen nicht nur konkrete Angebote, sondern auch äußere Anreize für ihre Benützung, die bei der großen Rolle, die der Verdienst für die Ungelernten spielt, wohl vor allem finanzieller Art sein sollten. Auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes und angenehmere Arbeitsbedingungen sind wirksame Bildungsmotive, in geringerem Maß der soziale Prestigegegewinn. Mit idealistischen Appellen wird man bei dieser Menschengruppe wenig erreichen.“ (S. 345)

Sieht man von der seinerzeit gängigen Defizitunterstellung einmal ab, dann bleibt festzuhalten, daß hier sowohl die Diskrepanz zwischen Normakzeptanz und Handeln bezeichnet als auch die Basishypothese des Weiterbildungsabstinenz-Projekts schon angedeutet ist, daß zunächst einmal nicht von Freiwilligkeit auszugehen ist und Teilnahme nur dann wahrscheinlicher wird, wenn ein instrumenteller Gewinn in Aussicht steht.

Die eher peripherie Thematisierung des Subjektinteresses bei Fragen beschäftigungsnaher Weiterbildung scheint uns in der unzureichenden Würdigung der strukturellen Spannung begründet, die das Dreieck zwischen gesamtgesell-

schaftlichem Innovationsbedarf, dem Interesse der Beschäftiger an möglichst kostengünstig modernisierter, innovationsoffener und -fähiger Arbeitskraft und dem Interesse ihrer Anbieter an Qualifikationserhalt, Sicherung und Optimierung der Marktgängigkeit des Arbeitsvermögens, an Beschäftigungssicherung und einer angemessenen Berücksichtigung der eher lebensweltlichen, nicht unmittelbar beschäftigungsbezogenen Interessen kennzeichnet. Wie Forschungsergebnisse, die diesen Sachverhalt nicht systematisch einbeziehen, berufsbildungspolitischen und berufspädagogischen Neuerungen den Weg ebnen sollen, die die Nicht-Beteiligung großer Teile der Erwerbsbevölkerung an beruflicher Weiterbildung strukturell mindern, bleibt offen. Eine subjekt-orientierte Qualifikationsforschung hat sich demgegenüber schon von ihrem Ansatz her an den Interessen der Anbieter als Erkenntnisgegenstand zu orientieren; dadurch ergibt sich zwangsläufig eine andere Perspektive für ihre Fragestellungen.

### 2.2.2 Verweigerungen: *Wandelwiderstand als rationales Handeln*

Die defizitäre Forschungssituation zu Beginn des Weiterbildungsabstinenz-Projekts wurde in einem für den Bundesbildungssminister erstellten Gutachten des *Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen* zu Forschungsstand und Forschungsperspektiven betrieblicher Weiterbildung bestätigt. Insbesondere die „subjektive Sinnperspektive“ von Weiterbildung werde im eher pragmatisch-technokratisch betriebsorientierten Segment der einschlägigen Forschung bei Strafe des Verspiels „wichtige(r) individuelle(r) Motivations-, Innovations- und Produktivitätsressourcen“ vernachlässigt (BMBW 1990, 282). Dieses strukturelle Defizit der Forschung zu Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz dürfte nicht zuletzt in der mangelnden Thematisierung des Sachverhalts begründet sein, daß sich mit - gesellschaftlicher - Weiterbildungsforderung und - individuellem - Weiterbildungshandeln zwei einander zunächst fremde Rationalitäten gegenüberstehen. Mag möglichst allseitige beschäftigungsnahe Weiterbildung aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive (zum Zweck der Modernisierung des Faktors Arbeit) auch geboten sein - in der Perspektive des Individuums stellt sich zwangsläufig die Sinnfrage: Nützt Weiterbildung allgemein, nützt sie in ihrer konkreten Gestalt *mir persönlich*, lohnt sich der Aufwand für mich persönlich angesichts der zu erwartenden monetären und nicht-monetären Kosten? Es können also die beiden je nur partikularen, zunächst unvermittelten Rationalitäten in Konflikt geraten: Was dem gesamtgesellschaftlichen Zweck zufolge rationales Handeln wäre, wäre dem individuellen, *im einzelnen* zu ergründenden Zweck zufolge möglicherweise durchaus *nicht (zweck-)rationales Handeln*. Es galt somit bei der Erforschung individuellen Handelns - und

handelnden Nicht-Handelns im Sinne *Dirk Axmachers*<sup>2</sup> - auf Muster individueller Beantwortung der Sinnfrage abzustellen, in diesem Fall: auf Muster der Bilanzierung von individuellen Kosten und individuellem Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung oder deren Unterlassen.

Einen ersten Versuch, den Aufwand der Individuen in die Diskussion um die Weiterbildungsbereitschaft der Individuen einzubringen, hatte Mitte der achtziger Jahre *Siegfried Bergner* unternommen. Er untersuchte in einer Pilotstudie die „individuellen“ monetären „Kosten der Weiterbildung“, die Fernlehrgangsteilnehmer aufbringen (1985). Eine vor allem theoretische Weiterführung dieses Aspekts findet sich bei *Günter Walden* (1988), der festhält, daß bei mangelnder Arbeitnehmerorientierung der Weiterbildung der Verzicht auf die Teilnahme an ihren Veranstaltungen, dies durchaus nutzentheoretisch, rational sein könne. Und schließlich mündet der Ansatz des *Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)*, parallel und in Kooperation mit dem Weiterbildungsabstinentz-Projekt, in das *BIBB*-Projekt zu Kosten und Nutzen (z.B. *Herget u.a.* 1996). Die Diskussion von Kosten und Nutzen ist in der Zwischenzeit, im Kontext der beiden Projekte, entscheidend weitergeführt worden (s. v. *Bardeleben u.a.* 1996). Zwei für die Weiterentwicklung charakteristische Beispiele sind die Berichte *Jörg Stenders* und *Behringers*.

*Stender* (1996) problematisiert aus der Duisburger Längsschnittbeobachtung von Ausbildungsabsolventen das Modell der Entscheidungssituation, wie es *Wolfgang Weber* (1987), dem - allerdings darüber hinausweisenden - heuristischen Konzept des Weiterbildungsabstinentz-Projekts verwandt (vgl. *Hendrich* 1996a), als Kosten-Nutzen-Saldierung gefaßt hat. Teilnahme könne auch in einer Risikoabschätzung begründet sein oder verworfen werden. Dann stelle sich anstelle der Frage nach dem Ertrag der Kostenfaktoren die Frage, welches Risiko eine Nichtteilnahme in sich berge; die Konnotation des Zwangscharakters derart motivierter Teilnahmen ist unverkennbar. Die explizite Problematisierung des Risikos von Abstinenz scheint heuristisch ertragversprechender als eine nur implizite Thematisierung im Nutzen (vermiedenen Schadens).<sup>3</sup>

*Behringer* versucht mit Hilfe von Analysen der Weiterbildungsdaten des *Sozio-ökonomischen Panels* den auch dort reproduzierten hohen Nutzeneinschätzungen der Befragten ein Konstrukt „objektiven Nutzens“ gegenüberzustellen,

---

2 Er bezieht sich damit auf *Max Weber*, für den Handeln sowohl Tun als auch Unterlassen und Dulden war, wenn nur ein subjektiver Sinn mit ihm verbunden ist (*Weber* 1956, 1).

3 Unsere Ergebnisse legen eine solche Schlußfolgerung nahe: vgl. dazu die in Abschn. 6.2 beschriebenen Fallreihen.

das wohl nur schwer zu widerlegen ist, zumindest nicht im Spektrum jener Teilnehmer, die Weiterbildung

„explizit (einen) hohen beruflichen Nutzen hinsichtlich Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit, Chancen bei der Suche nach einer (neuen) Stelle oder Verdienst (attestiert haben ...). Bei diesem Personenkreis zeigen sich irritierende Widersprüche: Nur bei einer Minderheit der Teilnehmer mit hoher subjektiver Nutzen einschätzung hinsichtlich einzelner Nutzenkriterien zeigen sich die entsprechenden Verbesserungen bei den objektiven Indikatoren, zum Teil hat sich die berufliche Situation in Widerspruch zur subjektiven Einschätzung des konkreten Nutzens von Weiterbildung sogar verschlechtert. (...) Auch für die Personen, die selbst glauben, daß sich ihre Weiterbildung für sie beruflich ausgezahlt habe, läßt sich der Nutzen von Weiterbildung objektiv zumeist nicht nachweisen“ (1996, 103f),

schließt sie. Die Frage sei lediglich, ob es sich tatsächlich um Nutzlosigkeit von Weiterbildung oder um Nutzenillusionen der Teilnehmer handele. Das wirft ein scharfkantiges, desillusionierendes Schlaglicht auf den Zusammenhang von Struktur und deren individueller biographischer Verarbeitung.

*Axmacher* forderte angesichts der ungelösten Probleme eine „Paratheorie des Widerstands“ gegen Weiterbildung, wie sie Theologie in widerständigem Adam und Psychoanalyse im Widerstand gegen die anamnetische Biographiekonstruktion hätten, der der Gedanke der lebensweltgebundenen Relativität des Sinns von (Weiter-)Bildung zugrunde zu liegen hätte; er knüpfte hier explizit an *Schmitz* (1984) an. In „verkehrter Form“ seien Grundzüge einer solchen Theorie in der Motivforschung zu Teilnahme und Nichtteilnahme aufzufinden -

„allerdings aus der vorentschiedenen Perspektive eines normativen Bildungsbegriffs, der auf das *Interesse* der Adressaten an Bildungsangeboten eine *theoretische Prämie* aussetzt und auf das Desinteresse, den *Widerstand*, nur ex negativo, als Defizit Bezug nimmt“ (*Axmacher* 1990b, 56).

Dort gerate der Arbeitende, der letztlich den Veränderungsdruck einer Arbeitsorganisation über den Erwerb von Fachwissen in Weiterbildungsmaßnahmen trage, zum *homo disponibilis*. Die Fremdbestimmung könne antizipatorisch eingeübt werden und sich

„überdies auf kulturelle Leitbilder stützen, die den Flexibilitätsvirtuosen auf allen Feldern der Lebensführung: der persönlichen Beziehungen, der regionalen Freizügigkeit, des Rochierens zwischen subkulturellen Lebensstilen und eben auch: der vorauseilenden kognitiven Daueranpassung inthronisieren. Er ist bereit, alles in Frage zu stellen, nur eine Frage nicht zu stellen: „Warum aber sollen die Subjekte nicht auch die Umstände ändern,““ fragt er mit *Geißler* (1988, 34), „„daß sie bleiben können, was sie sind?““ (*Axmacher* 1990b, 68).

Die apriorische Unterstellung eines grundsätzlichen Bildungsinteresses nannte er, wie wir meinen, zu Recht „metaphysisch“. Daß die normative Institutionalisierung von Bildung aller zunehmenden Selbstreflexivität der Systeme zum Trotz zur Herausbildung von Denkverboten geführt habe, scheine offensichtlich. Eine „modernisierungstheoretische Historiographie, eine auf Modernisierung, Individualisierung und Mobilität eingestellte Bildungssoziologie“ (S. 56; s. hierzu auch *Kipp u.a.* 1992) verschließe sich in ihrer Vorentschiedenheit den Zugang zu den Motiven der Subjekte, sich der permanenten extern gesetzten Disponibilität auszuliefern, lebensweltliche Milieus und soziale Rückgebundenheiten freiwillig aufzugeben. Dem helfe eine handlungstheoretische Umformulierung von Teilnahme in eine positive, von Nichtteilnahme in eine negative *Stellungnahme* zu Weiterbildungsangeboten ab.

Im Zentrum seiner Widerstandshypothese steht die Deduktion von *Nicht-Handeln als Widerstandshandeln*: Die Basisform des Handelns auf einem Bildungsmarkt sei die individuelle „Abstimmung mit den Füßen“, nicht der organisierte Protest. Das Programm einer auf die Überprüfung der Widerstandshypothese abzielenden Forschung sah er in der Frage, welche Metamorphosen dieser Widerstand durchlaufe, in welche Habitusformen er sich einschleiche und wo die „Frontlinie“ verlaufe, an der Widerstand gegen Bildung bekämpft wird.

Unter dem Eindruck der Thesen *Axmachers* und der Lebensverlaufsstudien des *Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung* wurde die Diskussion nach *Axmachers* Tod 1992 noch einmal aufgenommen, um dann in bemerkenswerter Weise im Sande zu verlaufen, ohne daß sich ein inhaltlich bestimmter Abschluß abgezeichnet hätte. Für den Tenor der Diskussion auf einer Tagung der *Sektion Bildung und Erziehung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* stehen die Beiträge von *Ursula Apitzsch* und *Peter Alheit* (s. aber auch *Meueler* 1992).

*Apitzsch* konstatierte eine konspirative Konvergenz post-marxistischer, systemtheoretischer und postmoderner Einschätzungen der Funktionen von institutionalisierter beruflicher Weiterbildung, denen ein „residualer, traditioneller (kontemplativer) Bildungsbegriff“ eigen sei (1993, 105), dem sie die Vision einer *formation attractif* entgegenstellt. Aufgabe der Bildungsbiographieforschung müsse es sein, schließt sie nach zwei Beispielen einerseits mißlungener, andererseits gelungener „Transformation des Lebenslaufs“, die Gegenexempel zur Normalbiographie unter „sozialstrukturell unwahrscheinlichen Bedingungen“ (S. 113) aufzuspüren.

So einleuchtend ihre Argumentation erscheint, daß nicht so sehr auf die funktionalen Ambivalenzen als vielmehr auf die Funktion von Bildung oder aber Widerstand gegen Bildung für die Ausformung der Biographie geachtet werden solle, so irritierend optimistisch (idealistisch?) erscheinen ihre dann

doch wiederum strukturbezogenen Aussagen zu den Bildungsprozessen „in den großen Fabriken (wo) heute Arbeiter am Montageband die Möglichkeit (haben), mit den Ingenieuren über Fehler der Programmierung zu diskutieren.“<sup>4</sup> Dabei vergißt sie keineswegs, daß die „Bedrohung für die Teilnehmer (...) in der Ungewißheit (besteht), welche Option für die Neuzusammensetzung von Arbeitsprozessen unternehmerisch verwirklicht wird, wobei eine Option auch darin liegen könnte, bildungsaufwendige Arbeitsprozesse zu eliminieren“ (S. 111).<sup>5</sup>

*Alheit* kritisiert zwar wie *Apitzsch* die *Axmacher* unterstellte idealistische Wendung hin zu Widerstand als Programm. Er argumentiert aber deutlich strukturreferentieller und damit dann auch skeptischer. Unter Verweis auf *Bourdieu*s These von der „strukturellen Deklassierung“, deren destruktives Potential vor allem in der „systematischen Irritation jenes Aspirationspotentials (liege), das die Bildungsorientierung breiter Bevölkerungsschichten überhaupt erst ermöglicht hat“, sieht er den „ideellen Gesamtgebildeten der Neomoderne“ (nicht wie *Apitzsch* unter Bezug auf den späten *Theodor W. Adorno*) als „aufgeklärte, sondern eher (...) desorientierte Figur. Sein Bildungszuwachs ist mit beträchtlichen Kosten verbunden“ (1993, 92 resp. 93). Kosten, so ließe sich fortfahren, die in keinem Verhältnis zum erreichbaren Nutzen stehen. *Alheit* geht dann noch weiter. In Aufnahme der Kumulationsthese spricht er - auf der Strukturebene - mit Blick auf die massenhaften Veranstaltungen in Ostdeutschland von „verdeckten Strategien der ‚Unterschichtung‘“ (S. 96). *Axmacher* sei aber den empirischen Beweis für seine These des Nicht-Handelns als „soziale Handlungsfähigkeit“ schuldig geblieben.

„Dabei wäre durchaus die Möglichkeit denkbar, Handlungsautonomie der Individuen auch und gerade in Situationen zu belegen, die - objektiv betrachtet - als Marginalisierungs- und Segregationsprozesse durch Bildung beschrieben werden müssen“ (S. 96).

Folgerichtig plädiert *Alheit* für die „heuristische Vernetzung“ lebenslauf- und biographietheoretischer methodischer Zugänge (S. 94), denn Bildungsprozesse seien „virtuell beides: Strukturprinzip kumulativer Ungleichheit *und* Potential biographischer Handlungsautonomie“ (S. 99).

---

4 Einer solchen Einschätzung der Entwicklungstendenzen betrieblicher Lernprozesse steht der - wiederum desillusionierte - Erfahrungsbericht *Rolf Dubs*‘, der gewiß nicht im Geruch steht, post-marxistische Gegenpositionen zu Organisationsentwicklungsmodellen zu vertreten, auf dem 3. Forum für Berufsbildungsforschung in Nürnberg (1997) diametral entgegen.

5 Zu den tatsächlichen Abläufen s. auch *Hendrich* 1996b.

Wenn *Axmacher* in seiner Studie zu den Anfängen der Handwerkerfortbildung die Entstehung des Fachwissens als einen Prozeß der „Institutionalisierung von Fremdbestimmung im Wissen, Ausdruck der Enteignung der ‚kognitiven Betriebsmittel‘ im Zuge der Enteignung der sachlichen“ (1990b, 65) und die geringe Frequenz der Fortbildungsschulen als Widerstand identifiziert, „langanhaltend, eigensinnig-renitent, ohne großes Aufheben, ohne weitere Erklärungen“ (S. 66), dann ist eine Spur wieder aufgenommen, der wir schon nachgegangen waren, die sich aber zu verlieren schien. Befaßt mit dem Übergangsverhalten an der Nahtstelle zwischen Primar- und Sekundarstufe des allgemeinbildenden Schulwesens, stießen wir sehr bald auf Hindernisse der Bildungsbeteiligung, die mit den herkömmlichen wissenschaftlichen Begründungsmustern nur sehr unzureichend erklärt wurden. Aus der Auseinandersetzung mit sozialphänomenologischen Ansätzen (*Berger/Luckmann, Schütz*) und verstreuten ethno- und soziographischen Untersuchungen zum Ausweichen vor und Widerstand gegen Innovationen entwickelte sich ein Verständnis von Nicht-Beteiligung als milieugebundenem Eigen-Sinn, der ein legitimes soziales, lebensweltlich gebundenes Eigenleben sichern möchte. Der Widerstand gegen den solcherart als Verhaltenszumutung erfahrenen Bildungsanspruch, so lautete die Schlußfolgerung, war mithin als Versuch der Verteidigung der eigenen Lebenswelt gegen die Institutionen der Bildungsgesellschaft zu verstehen:

„Wohl aber schob sich im Laufe der Jahre die Erkenntnis in den Vordergrund, daß die systematische Verweigerung intergenerativer Mobilitätsversuche durch weite Teile der Arbeiterschaft (...) zusammenhängen mußte mit weit verbreiteten Interpretationsmustern für die als typisch anzusehende, immer wieder individuell nacherlebte kollektive Erfahrung, als Individuum oder einzelne Familie letztlich ungesichert zu sein (...) Diese Hinweise auf eine systematische Grundlage der durchschnittlichen Verweigerung von (qualifikatorischem, regionalem, sozialem) Mobilitätsverhalten ergaben sich erst im Laufe der Forschungsarbeit. Auf diese Weise fand eine Verlagerung (der) Hauptfragestellung von den Gründen für Mobilitätsbereitschaft in Form von Schulwahlverhalten auf die Gründe für die faktische Verweigerung des zugemuteten Verhaltens statt“, das die Subjekte aus ihren Leben-zusammenhängen gerissen hätte. „Erfahrung, Erfahrbarkeit und die mit Erfahrung verbundenen Sinndeutungsmuster - die einem konkreten Verhalten erst seinen Sinn zuweisen oder aber seine Sinnlosigkeit - sind deshalb strukturierende Kategorien dieser Arbeit. Denn erst wenn eine Verhaltensanweisung als sinnvoll und erfolgversprechend erfahren werden kann, kann damit gerechnet werden, daß sie bei den Betroffenen auf Gegenliebe, was dann heißt: auf entsprechendes Verhalten stößt.“ (*Bolder* 1978, 12f)

Was, wenigstens soweit es die sogenannten bildungsfernen, vom streng selektiven Weiterbildungssystem regelmäßig ausgeschlossenen Erwerbstätigengruppen betrifft, in aller Regel nicht gegeben ist. Widerstand gegen Weiterbildung,

schließt *Axmacher*, kommt vor diesem Hintergrund eine kultur- und gesellschaftskritische Funktion zu, die sich gegen die Zerstörung lebensweltlicher Milieus wendet.

Der herrschende (bildungs-)bürgerliche Bildungsbegriff hatte im Verein mit seiner ökonomischen Präokkupation in der wissenschaftlichen Bearbeitung des Themas „Nicht-Beteiligung an (Weiter-)Bildung“ offenbar zu Denksperren geführt und den Blick dafür verstellt, daß die Teilnahmeverweigerung durchaus sowohl subkulturell sinnträchtig als auch individuell vernünftig sein kann. Die Rekonstruktion dieses Sachverhalts ist vor allem ethnographischen Studien zu verdanken, die die Bedeutung von Widerstand in nicht-bürgerlichen subkulturellen Lebenswelten zu erkunden versuchten.

Ansätze hierzu reichen weit zurück bis zu Untersuchungen des eher selten thematisierten Wandelwiderstands, der in der Theorie des sozialen Wandels als Figur durchaus gängig ist; so etwa in den Untersuchungen zum „amoralischen (*sic!*) Familismus“ im Mezzogiorno (*Banfield* 1958; vgl. *Bolder* 1975, Kap. 1.3) oder zu den *grassroots* des Tennessee-Valley-Programms (*Selznick* 1949) - beides im übrigen in bemerkenswerten Spielfilmen dokumentiert -, führen über mehr oder weniger singuläre soziographische Studien zur Arbeiter(sub)kultur vornehmlich im angloamerikanischen Raum - denen allen, wenn auch hier und da noch in ethnozentrischer Perspektive, die Untersuchung von Modernisierungswiderstand innerhalb oder an der Peripherie der Industriegesellschaft zur Erforschung *fremder* Kulturen gerät - bis hin zur *New Sociology of Education*, die die ethnographische mit einer strukturtheoretischen Sichtweise verbindet; und zwar, wie *Axmacher* (1990c, 27, *passim*) konstatiert, in einer reproduktionstheoretischen Perspektive, die „Kultur“ als Vermittlungsinstanz zwischen handelndem Subjekt und gesellschaftlichen Makrostrukturen begreift. Entscheidende Zwischenstation in dieser Entwicklung waren *Paul Willis*' viel diskutierte Thesen zum „Spaß“ von Arbeiterjugendlichen „am Widerstand“ gegen den Schulbetrieb (1979).

### 3. Forschungsdesign und -prozeß des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“

#### 3.1 Forschungsleitende Annahmen

*Axmachers* Frage, was denn

„eigentlich Erwachsene bei immens gestiegener Verwissenschaftlichung und Reflexivität der Praxis und einem auf hohem Niveau institutionalisierten Dauerappell zur Teilnahme an Angeboten der Erwachsenenbildung über Jahr und Tag davon ab(hält), von diesen Angeboten Gebrauch zu machen, von denen sie erstens wissen, die für sie zweitens - räumlich, zeitlich, finanziell - immer besser erreichbar sind, deren Legitimität sie drittens nicht ernsthaft in Frage stellen“ (1990b, 55),

war das Thema des Forschungsprojekts „Weiterbildungsabstinenz“. Das Anliegen des Projekts war es letztlich, Ansatzpunkte andragogischen Handelns in einem sozialen Feld aufzuzeigen, das organisierten Lernprozessen jenseits der zweiten Schwelle normalerweise verschlossen ist. Ausgangspunkt war die Vermutung, daß entgegen dem vor allem, aber nicht nur im vorwissenschaftlichen Raum zunehmend verbreiteten Glauben an die selbstverständliche Integration organisierten Lernens in die Bildungs- und Erwerbsbiographien Erwachsener, wie sie im Topos des „lebenslangen Lernens“ geradezu volkstümlich geworden ist, für wesentliche Teile der erwerbsnahen Bevölkerung - und zwar gerade jener ihrer Teile, die Zielgruppe von „Qualifizierungsoffensiven“ und ähnlichen immer wiederkehrenden Kampagnen sind - nach wie vor eine große Diskrepanz zwischen normativem Postulat und empirisch faßbarer Realität vorzufinden sein würde.

Diese Diskrepanz aufzuklären, bedurfte es zwingend der Abkehr von Erklärungsansätzen, deren letztes Ziel die dem *Nürnberger Trichter* nachgedachte „Implementation“ von *top down* ausgerichteten „Maßnahmen“ war, die die Träger von mutmaßlich defizitären Qualifikationen dazu bringen könnten, ihre Bringschuld zu begleichen. Statt dessen war in einer Art Vorleistung der Zielgruppe gegenüber davon auszugehen, daß die Objekte bildungswissenschaftlichen Erkenntnisinteresses und bildungspolitischer Maßnahmenkataloge und Subjekte der Aneigung von Qualifikationen ihre ureigenen subjektiv-rationalen

Maßstäbe haben, an denen sie ihr Tun oder Unterlassen ausrichten. Hier setzt der Bezugsrahmen des Projekts an.

Einem durch die Vorgegebenheiten der objektiven Welt „begrenzt“ interaktiven Paradigma (Bolder 1992), den Annahmen einer „aktiven Strukturierung“ durch die Subjekte (Hurrelmann/Ulich 1991) und dem Konzept der Selbstsozialisation (Heinz 1988) verpflichtet, liegt er auch quer zu einem Begriff von Individualisierung, der die *interaktive* Dimension von Struktur und Subjekthandeln letztlich negiert und die Individuen unvermittelt als *autonome* „Planungsbüros“ für ihren Lebenslauf (Beck 1986, 217) versteht. Tatsächlich geht es um die Polarität von außen an die einzelnen herangetragener Strukturen als objektiven materialen, sozialen *und* normativen Vorgegebenheiten auf der einen und den auf Selbstverwirklichung und Identitätswahrung orientierten lebensweltlichen Interessen der Subjekte, die diese in ihrem Handeln zu realisieren, mit den ihnen sich so darstellenden objektiven Strukturen zu vermitteln versuchen, auf der anderen Seite.

Besonders zu beachten scheinen uns im System der dem einzelnen Subjekt objektiven, „entgegengeworfenen“ Strukturen Art und Weise der Auswirkungen der normativen Vorgegebenheiten. Normen wie die längst mit normativer Kraft daherkommende Forderung, sich lebenslang weiterzubilden, um im nunmehr globalen Konkurrenzkampf auch der Arbeitskraftanbieter bei Strafe mangelnden beruflichen „Fortkommens“ oder der Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem und damit des Subsistenzverlusts bestehen zu können, wirken nicht unmittelbar; und zwar auch dann nicht, wenn ihr Sanktionspotential groß ist. Ihre Wirkungskraft ist zwar durch ihr Potential, die Nicht-Beachtung, die „Zuwider“-Handlung zu bestrafen, und die relative Unmittelbarkeit der Realisierung dieser Strafandrohung vordefiniert. Je weniger nah sie aber dem Tabu-Pol, desto unwahrscheinlicher wird ihre unvermittelte Befolgung nach dem Reiz-Reaktions-Schema, desto größer wird andererseits das Potential des Adressaten, ihr zuwiderzuhandeln, und desto wahrscheinlicher schließlich die Zuwider-Handlung selbst, wenn die individuelle Situationsdefinition dies angeraten erscheinen läßt und alternative Optionen eröffnet.

Heuristisch kann man sich dies als einen Prozeß des Abwägens von Kosten und Nutzen des Handelns oder Zuwiderhandelns und deren Bilanzierung vorstellen, der explizit („bewußt“) immer nur dann erfolgt, wenn Vorgegebenheiten und alltägliche Routinen durch neue subjektive Relevanzen in Frage gestellt werden. Dabei stellt sich dem Adressaten der Verhaltensanweisung zunächst einmal die Frage, ob er, ganz persönlich, überhaupt betroffen ist. Mehr noch: es ist denkbar, daß sie ihn gar nicht erst erreicht. Es spielt also für den einzelnen keine Rolle, ob er „objektiv“ Adressat ist, angesprochen, in diesem Fall: dafür zu sorgen, daß man auf dem Stand der Dinge bleibt, ihm möglicherweise sogar noch etwas zuvorkommt. Wem es nicht gegeben, präsent ist im Sinne des

*Schützschen Appräsentierbarkeitskriteriums*, der wird weder tun noch unterlassen. Im anderen Fall, im Fall des Wissens darum, angesprochen (und durch das Sanktionspotential bedroht) zu sein, werden alle in der Situation gegebenen und appräsentierbaren thematischen „Informationen“ aus der Welt der Institutionen und lebensweltlichen Deutungsmuster, aus milieutypisch subkulturell angesammeltem Erfahrungswissen, aus der eigenen, individuellen Bildungs- und Berufsbiographie zur Entscheidung über Handeln oder Zuwiderhandeln herangezogen oder verworfen. Mehr oder weniger akut und mehr oder weniger dringlich werden sie in ihrer individuell, subjektiv differentiellen Relevanz gewichtet, als zentral oder peripher interpretiert und mit dem konkreten, individuell (als Arbeiter oder Frau beispielsweise) zugänglichen, regional erreichbaren Weiterbildungsangebot (Anbieter, Themenspektrum, curriculare Gestaltung, Kosten- und Zeitaufwand) abgeglichen: Was bringt es mir, stellt sich die Sinnfrage, wenn ich mich beruflich weiterbilde, beziehungsweise was habe ich zu befürchten, wenn ich es unterlasse - und damit möglicherweise gegen die Erwartungshaltungen verstöße? Was muß ich dafür tun, welche Anstrengungen stehen an, welche finanziellen und (lebens-)zeitlichen Aufwendungen werden erforderlich; worauf muß ich verzichten? Auf welche persönlichen Erfahrungen und welche Beispiele in meiner Umwelt kann ich mich stützen? Schließlich: lohnt sich der Aufwand angesichts dessen, was ich gewinne beziehungsweise verliere? Unter „Kosten“ und „Nutzen“ sind also zum einen durchaus monetäre Größen, zum anderen aber auch nicht monetär meßbare Gefährdungsmomente und Realisierungschancen der eigenen biographischen und symbolischen Interessen zu verstehen.

Die individuelle Handlung ergibt sich schließlich aus dieser vor dem Hintergrund individueller Relevanzstrukturen in der Entscheidungssituation getroffenen individuellen, subjektiven Kosten- und Nutzensaldierung. Das Ergebnis der Saldierung hängt dann nicht zuletzt davon ab, inwieweit die *normative* Verhaltensanweisung als *subjektiv vernünftige* Verhaltensoption oder -zumutung erlebt wird, inwieweit Fremdbestimmtsein erfahren oder eine Chance selbstbestimmter Weiterentwicklung gesehen wird. Fällt die Bilanz negativ aus, dürfte Weiterbildungsabstinenz die wahrscheinlichere Alternative bleiben.

Aufgrund dessen baute die Untersuchung auf folgender *Generalhypothese* auf:

Es ist von Ablehnung der Teilnahme an und in beschäftigungsnaher Weiterbildung auszugehen, solange deren Sinn nicht einzusehen ist, weil die monetären und psycho-sozialen Kosten in keinem akzeptablen Verhältnis zu ihrem erfahrenen oder erwartbaren Nutzen stehen und Weiterbildung als fremdbestimmt erlebt wird. Die in der Entscheidungssituation dem Individuum gegebenen Informationen und die einschlägigen Deutungsmuster sind rückgebunden an lebensweltliche Milieus, an kollektive und individuell-biographische Erfahrungszusammenhänge.

Was hier idealtypisch gefaßt ist, spielt sich so explizit wohl eher selten ab, zumal die wenigsten sich zu einem bestimmten Zeitpunkt (wie dem der Untersuchung) in einer konkreten Entscheidungssituation befinden. Dennoch ist sie in einer Gesellschaft, deren einschlägige Institutionen die Notwendigkeit des (Weiterbildungs-)Handelns fraglos unterstellen, latent gegeben, sind die subjektiv relevanten Deutungsmuster und Situationsinterpretationen *ad hoc* appräsentierbar.

Jede individuelle Entscheidungssituation ist dabei in ein raum-zeitliches Kontinuum eingebettet, das sich für den individuellen Akteur neben den ganz persönlichen Relevanzsetzungen durch die - objektive und subjektive - individuelle Nähe und Erreichbarkeit strukturiert. In Anlehnung an *Alfred Schütz* unterscheiden wir heuristisch je drei Ebenen dieses mehrdimensionalen Kontinuums: auf der Zeitachse „Vor-“, „Mit-“ und „Folgewelt“ (Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft) und auf der Raumachse die Makroebene gesamtgesellschaftlicher Strukturen, die Mesoebene institutionell-intermediärer Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft und die Mikroebene des einzelnen Akteurs und seiner Primärbeziehungen. Die individuelle Entscheidungssituation ist also zum einen durch die *objektiven Chancenstrukturen* bestimmt, die als näherer oder weiterer Umweltkontext Handlungsmöglichkeiten (Optionen) überhaupt erst eröffnen oder aber verweigern, zum anderen durch die *individuellen, biographisch vorgezeichneten Chancen* (in familiärer und individueller Vergangenheit realisierte Optionen des beruflichen Werdegangs) und schließlich durch *Relevanzsetzungen und Intentionen* des wägenden, handelnden Subjekts (in Zukunft noch interessante, zu realisierende biographische Optionen). In die Entscheidungssituation spielen mithin zum einen objektive Gegebenheiten aus grundsätzlich sehr verschiedenen raum-zeitlichen Ebenen gesellschaftlicher Realität und individueller (Um-)Welt hinein. Alle diese Ebenen von Raum und Zeit werden in jeder einzelnen Entscheidungssituation explizit oder implizit handlungsrelevant. Da zwischen die dem gesellschaftlichen Makrosystem zuzurechnende Verhaltensanweisung und das konkrete individuelle Handeln oder Zuwiderhandeln (Sich-Weiterbilden oder Weiterbildungsabstinentz) neben ebenenbezogenen Brechungsprozessen (regionalen Disparitäten oder Meinungsklimata etwa) zunächst einmal die individuellen, subjektiven Situationsdefinitionen gestellt sind, muß zum anderen jede Verhaltenserwartung, soll sie denn Praxisrelevanz erlangen, durch das Nadelöhr der Deutung, der Übersetzung, Aneignung und Transformation der Vorgegebenheiten hindurch, bevor sie in individuellem Handeln realisiert wird (oder eben auch nicht). Sie wird in diesen Interpretationsprozessen subkulturell und biographisch relativiert, vielleicht verstärkt oder gar in ihr Gegenteil verkehrt. Das heißt, im Einzelfall werden trotz möglicherweise *objektiv gegebener* Betroffenheit objektive Momente immer nur insoweit entscheidungs- und damit handlungs relevant, als sie dem *Individuum gegeben* sind und in die individuellen Situationsinterpretationen einfließen.

*Übersicht 1: Phänotypen der Nicht-Beteiligung an beschäftigungsnaher Weiterbildung (hypothetische Klassifikation)*

**A. Von der Weiterbildungsforderung nicht Betroffene:**

**1. Nicht-Erwerbspersonen**

- (Vor-)Ruheständler,
- Invaliden,
- „klassische“ Hausfrauen,
- Kinder,
- Anstaltsinsassen.

**2. Auszubildende**

**B. Von der Weiterbildungsforderung Betroffene:**

**1. (Vornehmlich aus der betrieblichen Weiterbildung) Ausgegrenzte**

a) branchenspezifisch:

- die Angehörigen zum Beispiel der meisten Allgemeinen Dienstleistungsberufe;

b) beschäftigungsverhältnis-typisch, zum Beispiel:

- Nicht-Erwerbstätige,
- Teilzeitbeschäftigte,
- Zeitarbeiter,
- (Konti-)Schichtarbeiter;

c) qualifikationsspezifisch:

- Analphabeten (mit Ausnahme von Alphabetisierungskursen im öffentlichen Weiterbildungssystem),
- Ungelernte (Ausnahme etwa: VW-Modellprojekt),
- „Lernschwache“

d) nationalitätspezifisch:

- Ausländer (Ausnahme etwa: BMW-Lernstatt).

**2. Desinteressierte**

- a) altersbedingt
  - vor dem Ruhestand Stehende (über ca. 55 Jahre);
- b) berufstypisch:
  - (aufgrund typischer Merkmale) Chancenlose,
  - Erwerbspersonen in (relativ) wandelresistenten Berufen/Branchen (vom Gelegenheitsarbeiter bis zum Berufspolitiker);
- c) motivationsbedingt
  - generell Demotivierte,
  - Mißerfolgserfahrene,
  - Freizeitorientierte, extrinsisch Motivierte,
  - „external“ Orientierte.

**3. Verweigerer**

- a) Ausweicher:
  - aa) über Vermeidung, zum Beispiel:
    - durch Wechsel in eine andere (tendenziell unterwertige) Tätigkeit,
  - ab) in akzeptierte Rückzugsformen:
    - Krankheit,
    - Überlastsyndrom,
    - Hausfrauenrolle (ausschließliche Familienorientierung);
- b) Widerständler (im engeren Sinne):
  - ba) in „sanften“ Formen:
    - Wegschlafen; Nicht-Beteiligung am Weiterbildungsprozeß („am Unterricht“), – Sich-Verstecken (in der Hierarchie; nur in Großorganisationen und unter der Bedingung gesicherter Beschäftigung möglich),
  - bb) in offenen Formen:
    - offene Verweigerung,
    - Stören (des Unterrichts),
    - teilnehmeröffentliche Destabilisierung der Lehrpersonal-Autorität,
    - anomisches (nicht „entschuldigtes“, nicht „nachvollziehbares“) Abbrechen.

Es waren also zunächst die gesamtgesellschaftlichen Chancenstrukturen und konkret erfahrbaren Möglichkeitsrahmen zu ergründen, die als objektiver Bedingungskontext unabhängig von den Wahrnehmungen der einzelnen deren Lebenswelt vorstrukturieren und gewissermaßen die Wahrscheinlichkeiten des Auftretens von (Weiter-)Bildungsverhaltensmustern abstecken. Denn nur in der zuverlässigen Bestimmung des Abstands zum Normverhalten kann die Besonderheit des Einzelfalls valide dargestellt werden; alles andere bleibt - vielleicht mehr oder weniger plausible - Spekulation. Es waren dann, in einem zweiten Schritt, typische individuelle Situationen dem Erwerbsleben (noch) Nahestehender - als Adressaten des Postulats permanenter beruflicher Weiterbildung - zu analysieren und darzustellen, die zu Teilnahme oder Nichtteilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung in ihren verschiedenen Formen führen. Erst dann, vor dem Hintergrund rekonstruierter Kontexte, war nach den individuellen, biographisch vermittelten Situationsinterpretationen, Deutungsmustern und Relevanzstrukturen zu fragen, die den einzelnen Teilnahme oder Nichtteilnahme nahegelegt hatten. Unter Bezugnahme auf Schütz' These von der Konstanzannahme (daß alltagsweltlich zunächst einmal von der Persistenz des Gehabten ausgegangen wird: Schütz 1974) und Peter Franz' (1986) unserem Verständnis von begrenzter Interaktion zwischen Individuum und Umwelt verwandte objektivierende Modifikation der *rational-choice*-Annahme, daß, nicht notwendig, nicht immer bewußt, nicht notwendig immer explizit, immer nach dem individuellen Nutzen von (in diesem Fall: Bildungs-)Aufwendungen und Anstrengungen zu fragen sei, sollten zu diesem Zweck in sukzessiven, thematisch bestimmten Samplefilterungsprozessen ausgewählte Erwerbsnahe auf ihre einschlägigen bildungs- und erwerbsbiographischen Erfahrungen hin befragt werden.

Eine phänotypische Beschreibung der Verhaltensanweisung, sich permanent weiterzubilden, hatte nun in einem ersten Schritt jene Formen der Nicht-Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zu isolieren, die, konfliktfrei, von der Weiterbildungsforderung nicht erfaßt werden. Hierzu zählen alle Nicht-Erwerbspersonen, die sich legitimierterweise Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stellen (müssen). Sie waren nicht Gegenstand unseres Erkenntnisinteresses. Umgekehrt zielt die Weiterbildungsforderung auf alle diejenigen, die dem Erwerbssystem herrschender Norm zufolge zur Verfügung zu stehen haben. Deren Nicht-Beteiligung ist als Ablehnung der - gruppenspezifisch wiederum unterschiedlich stark ausgeprägten - Verhaltenserwartung zu verstehen.

Diese Ablehnung kann sich auf einer breiten Skala zwischen apathischem Vermeiden, passivem Widerstand gegen Teilnahme (wie Ausweichen vor betrieblicher Delegation und vor von den Arbeitsverwaltungen auferlegten Qualifizierungsmaßnahmen) bis hin zu Unaufmerksamkeit („Schlafen“) und bewußt destruktivem Verhalten („Stören“), das heißt aktivem Widerstand *in der Unter-*

richtssituation, schließlich in Maßnahmeabbruch äußern. Eine hypothetische Klassifikation von Formen der Nichtteilnahme hatte mithin zu berücksichtigen, daß diese nicht nur in der Form körperlicher Nicht-Anwesenheit, sondern auch, möglicherweise gar in größerem Ausmaß, in den verschiedensten Formen von Nicht-Beteiligung *bei* der Teilnahme auftritt; *Willis'* „Spaß am Widerstand“ steht hierfür als mittlerweile klassische Demonstration, und auf Widerstandsstrategien wie das Wegschlafen im Kurs hat *Geißler* des öfteren hingewiesen. Schließlich, war anzunehmen, entsprechen den polarisierenden Mustern von Rekrutierung und Ausgrenzung deutlich voneinander unterscheidbare, lebensweltlich vorfabrizierte Muster der Deutung kollektiver Erfahrung dieser Prozesse und - in ihrer Folge - von *sozialmilieutypischen* Sinnattributionen. Hier sollten sich, zum Teil fundamental, Un- und Angelernte von Beschäftigten mit Leitungsfunktionen, junge „Ausgelernte“ und ältere Vorruheständler von zu Anpassungsfortbildung Genötigten und zu Aufstiegsfortbildung Motivierten im mittleren Alter, Schicht- und Teilzeitbeschäftigte von „normal“ Beschäftigten und Hochqualifizierten unterscheiden (Übers. 1).

### 3.2 Kontextsicherung

Die Fragestellungen des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“ erforderten zwingend die Überschreitung der eingefahrenen methodisch-methodologischen Grenzziehungen, die nach den nötigen Klärungen zu Beginn der achtziger Jahre (exemplarisch: *Köckeis-Stangl* 1980) längst den Charakter von Vorgartengefechten angenommen hatten. Unterschiedliche methodische Herangehensweisen sowohl in der Erhebungs- als auch in der Auswertungsphase waren insbesondere deshalb vonnöten, weil es sich bei den zu erhebenden Sachverhalten um sehr unterschiedliche Qualitäten von Informationen auf verschiedenen Untersuchungsebenen handelte: Daten zu Bildungs- und Berufsverläufen, zu (Anlässen von) Weiterbildungsverhalten, Weiterbildungskosten und -aufwand, zu regionalem Arbeitsmarkt und regionalem Angebot an Weiterbildungseinrichtungen; und schließlich waren biographische Rekonstruktionen und Begründungen von Weiterbildungsabstinenz zu erfassen.

Zur Erklärung der Diskrepanzen zwischen objektiven Situationsmerkmalen und ihrer subjektiven Deutung bedurfte es also der Einbeziehung aller Ebenen gesellschaftlicher Realität und individueller Relevanzstrukturen. Da auch die letzteren gesellschaftlich-typisch produziert sind, bedurfte es darüber hinaus des Nachweises, daß die schließlich untersuchten individuellen Situationen bei allen biographischen Einzelheiten (gesellschafts-)strukturell typische sind,

sollten sie ihrerseits, im Sinne des Forschungsziels, gesellschaftliche Relevanz besitzen. Deshalb sollte es das Forschungsdesign ermöglichen, die Einzelfälle als strukturell typische auszuweisen; und zwar sowohl, was das Weiterbildungs-handeln überhaupt (gesamtgesellschaftlich) angeht, als auch, was die Typik der individuellen bildungs- und berufsbiographischen Verläufe einschließlich ihrer familialen Hintergründe und regionalen Differenzierungen anbetrifft. Aufgrund dessen bot sich ein Mehrebenenansatz an, dessen einzelne Ebenen unmittelbar aufeinander bezogen sind (hierzu Beck/Kell 1991b) - mit dem Ziel, die ebenenbezogenen Fragestellungen ebenenadäquat zu erfassen.<sup>1</sup>

In einem ersten Schritt sollte in einer *repräsentativen Bevölkerungsbefragung* in den alten und neuen Ländern die aktuelle Situation des Weiterbildungsabstiezenverhaltens auf der gesamtgesellschaftlichen (Makro-)Ebene geklärt werden. Die Funktion der Befragung war es, die wichtigsten sozialstatistischen Informationen zu Weiterbildungsteilnahme beziehungsweise Nichtteilnahme aktuell repräsentativ abzusichern, die spezifischen Merkmale der Weiterbildungsteilnehmer gegen die der Nichtteilnehmer abzusetzen, Subpopulationen der beiden Gruppen zu identifizieren und die Herausarbeitung thematisch relevanter Typen regionaler Weiterbildungsbeteiligung (bzw. Nicht-Beteiligung) zu ermöglichen sowie die Ergebnisse der späteren regionalen Fallstudien in einem repräsentativen Rahmen abzusichern.

Befragt wurden gut 1.500 Erwachsene in Ost- und Westdeutschland in einem *random-route*-Verfahren auf der Basis des *ADM*-Mastersamples. Die Kodierung der kleinsten regionalen Einheiten des Mastersamples ermöglichte in der Auswertung die Bildung regionaltypischer Befragtenklassen (*Cluster*) und auf diese Weise den Rückbezug der Befragungsergebnisse auf der Mesoebene der Untersuchungsregionen auf die Makroebene. Ausgewertet wurden die Befra-

---

1 Wir bestreiten nämlich die Möglichkeit, zum Beispiel aus Einzelbiographien von vielleicht (immerhin) zwanzig Personen gesellschaftliche Realität in ihrer Vielfalt abbilden zu können, so *sophisticated* und *serendipity*-offen diese Fälle auch ausgewählt sein mögen. Um dies an einem Beispiel aus dem Themenkreis der Weiterbildungsteilnahme zu verdeutlichen: Wir wissen um die erhebliche Branchendifferenziertheit des Teilnahmeverhaltens. Um also die das Makrosystem betreffende Fragestellung auch nur einigermaßen angemessen beantworten zu können, müßte wenigstens ein Dutzend Branchen vertreten sein - von so entscheidend differenzierenden Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Lebenswelt ganz abgesehen. Das Allgemeingültigkeitskriterium, dem gesellschaftlich relevante Sozialwissenschaft letztlich immer verpflichtet ist und das zumindest implizit wohl auch immer in Anspruch genommen wird, ist ohne adäquat sukzessive Samplestrategien, die valide nachweisen, welche - theoretisch sinnvollen - Auswahlen mit welchen Konsequenzen für die Aussagen getroffen wurden, und von der Makroebene zur Mikroebene, zum individuellen Akteur führen, nicht zu erfüllen.

*Übersicht 2: Ebenenbezug und methodische Erfassung der Projektfragestellungen*

EBENE	FRAGESTELLUNGEN	METHODE
MAKROEBENE Gesamt- gesellschaft (BRD)	Verbreitung von Weiterbildungs- abstinenz; Teilnahmeformen (Art, Häufigkeit, Dauer). Beste (hauptsächlich demographische) Trennung von Teilnehmern (TN) und Nichtteilnehmern (NTN). Typologie von einerseits TN-, andererseits NTN-Gruppen zur Bestimmung der Auswahl- gesamtheit auf der folgenden (Meso-)Ebene	Für die Kriteriums- variable BRD-repräsentative voll-standardisierte Befragung der beschäftigungsnahen Bevölkerung. Häufigkeitsverteilungen, Kreuztabulierungen (Kontingenzanalysen), Faktoren-, Diskrimi- nanz-, Clusteranalysen
MESOEBENE Regionale Kontexte (AAB Herford, Halle/Saale)	Beschäftigungs-, Arbeitslosig- keitsentwicklung vor dem Hinter- grund der Branchenstruktur- entwicklung. (Weiter-) Bildungsstrukturentwicklung; Anbieterpolitiken  Makro-Meso-Ebenen-Vergleich. Vergleich des regionalen WB- Nachfragerverhaltens mit den Angebotsstrukturen; deren Wahrnehmung. Weitere Aus- differenzierung der Zielgruppe der nächsten (Mikro-)Ebene.	(Sekundär-)Statistische Analysen vorwiegend amtlichen Datenmaterials. Experteninterviews mit öffentlichen, korporati- ven, privaten Anbietern, Arbeitsmarktexperten, von Betrieben. Erstellung von Angebotstypologien. Teilstandardisierte Be- fragung systematisch ausgewählter, random- route aufgesuchter Erwerbsnaher einer Teilmenge der auf der Makroebene ausgemach- ten Cluster (in Richtung Abstinenz/Ausgrenzung)

EBENE	FRAGESTELLUNGEN	METHODE
MIKROEBENE (Potentielle) Weiterbil- dungs- abstinenten (Regionen Herford und Halle/Saale)	Bildungs- und erwerbsbiogra- phische Begründungen der WB- (abstinenz-)Erfahrungen. Deutungsmuster, individuelle Relevanzstrukturen, Kosten-/Nutzen-Bilanzen, Sinnattributionen im Themenfeld. Selektion von Teilnehmern der Experimentalstufe	Problemzentrierte Interviews mit den auf der Mesoebene Ausge- wählten (echte Unter- menge); vollständig und sprechaktnah transkri- biert. Schritt-für-Schritt- Analyse mit Erst-, Gegen- und Konsens- interpretation, Fall- dossiers; schließlich Fall- reihenbildung und Typologie
EXPERIMENTAL- STUFE (Minden)	Versuch, auf der Basis des bisher erreichten Erkenntnisstandes Anknüpfungspunkte pädagogischer Intervention aufzuzeigen	Gruppendiskussion, Zukunftswerkstatt. Zusammenführung von Anbietern und poten- tiellen Nachfragern / bislang Abstinenten in Weiterbildungs- marktkonferenzen

gungsergebnisse mit Hilfe von Kreuztabulierungen und multivariaten Verfahren wie Faktoren-, Cluster- und Diskriminanzanalysen. Die Faktorenanalysen sollten die Überprüfung der unterstellten (und ggf. der induktiven Aufdeckung von bislang nicht vermuteten relevanten) theoretischen Dimensionen ermöglichen, die - schrittweise - Diskriminanzanalyse optimale Prädiktorenkombinationen (und damit Vorschläge für eine beste theoretische Trennung) der beiden Gruppen leisten. Die Clusteranalyse verfolgte als Instrument der mehrdimensionalen Datenreduktion das Ziel der Herausarbeitung von Ähnlichkeitsstrukturen, von möglichst homogenen Klassen von Teilnehmern beziehungsweise Nichtteilnehmern.

An die Auswertung der Repräsentativbefragung auf Bundesebene und die Analyse typischer Bildungs- und Berufskarrieren in West- und Ostdeutschland schlossen an diese Gegebenheiten rückgebundene *regionale Fallanalysen* des Angebots von beschäftigungsnaher Weiterbildung und ihrer Nachfrage bezie-

hungsweise Verweigerung an. Die Rückbindung individuellen Weiterbildungs-handelns und subjektiver Bilanzierungen an die Strukturen des Weiterbildungs-geschehens erfolgte zum einen über objektivierte Beschreibungen der Regionen (vgl. hierzu *v. Bardeleben u.a.* 1990), zum anderen über eine inhaltlich aufge-stockte Befragung in den Regionen. Die Auswahl der auf der Mikroebene intensiv zu Befragenden aus dieser Befragtengruppe schloß den Kreis. Da untersuchungsrelevante Subpopulationen schon auf der Makroebene identifiziert werden konnten, bot sich auf der Mesoebene eine Quotierung nach im weiteren untersuchungsrelevanten Merkmalen an.

Auf der Basis amtlicher statistischer Daten zu Beschäftigungslage, Arbeits-markt und wirtschaftlicher Entwicklung (Branchenstruktur) wurde hierzu je ein thematisch relevanter „Fall“ regional-ökonomischer Kontexte in Ost- und Westdeutschland ausgewählt: mit *Halle an der Saale* eine im Strukturumbruch sich befindende, auf - wie damals, vor dem systematischen Kahlschlag in der Region, angenommen werden konnte - vergleichsweise günstigen ökonomischen und qualifikatorischen Basisstrukturen aufbauende Region aus den neuen und, kontrastierend dazu, mit dem Arbeitsamtsbezirk *Herford* in Ostwestfalen eine „normale“, durchschnittliche Region aus den alten Bundesländern. Innerhalb dieser Kontexte wurden die regionalen Arbeitsmarkt-, Weiterbildungsangebots- und -teilnahmestrukturen erhoben; dabei wurden die Angebotsstrukturen vor allem in anhand von Leitfäden strukturierten Expertengesprächen ermittelt. Themen der Gespräche mit den Experten der regionalen Arbeitsverwaltung und bedeutenderer Weiterbildungsträger waren der regionale Qualifizierungs-bedarf, wie er sich in der Nachfrage der Betriebe und Verwaltungen nach Qualifi-kationen und in der Qualifikationsstruktur des auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskraftangebots darstellte, das regionale Qualifizierungsangebot in öffentli-chen und privaten Einrichtungen außerhalb und innerhalb der Betriebe sowie die Einschätzung der Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt in der jüngeren Vergangenheit und in der für die nächsten Jahre erwarteten Zukunft in ihrer angenommenen Relevanz für Weiterbildungsinteresse und -desinteresse in der Region.

Dem gegenüberzustellen waren die Merkmale der potentiellen Nachfrager, ihre Sichtweisen, Situationsinterpretationen und allgemeinen, insbesondere aber persönlichen Zukunftserwartungen. Dies geschah auf zweierlei Weise: zum einen, als Charakterisierung der regionalen Nachfrageseite, durch die *quotierte standardisierte Erhebung* und Typisierung - neben den Fragen der Repräsentativbefragung - des individuellen Qualifikationshintergrundes, der Weiterbildungserfahrungen und der Einschätzung eigener, selbstgesteuerter Handlungschancen auf der Dimension von Selbst- und Fremdbestimmung sowie zum anderen durch Intensivbefragungen aus dieser Interviewtengruppe systematisch ausgewählter Erwerbsnäher mit Hilfe sozio-biographischer, problem-

zentrierter Interviewtechniken. Letztere waren Gegenstand der Untersuchungen auf der Mikroebene.

### 3.3 Deutungen - Relevanzen - Saldierungen

Weil sie im herrschenden Diskurs nach wie vor kontroverser diskutiert werden als im herkömmlichen Sinne standardisierte, quantitativ orientierte Interviewtechniken oder statistische Datenerfassungsverfahren und weil wir das schließlich gewählte Vorgehen problembezogen weiterentwickelt haben, wollen wir die auf der Mikroebene angewandten Erhebungs- und Auswertungstechniken im folgenden etwas ausführlicher diskutieren und explizieren (s. auch *WBA3*, insbes. Anhang).

#### 3.3.1 *Das sozio-biographische problemzentrierte Interview: Adaption und projektspezifische Ausgestaltung*

Der Begriff der Soziobiographie verweist neben dem Bezug auf die Subjektivität der einzelnen auf regionalen Arbeitsmärkten Handelnden auf die Rückgebundenheit ihrer Biographien an die gesellschaftlichen Strukturen und den Prozeß ihrer Reproduktion und Transformation. Diese Rückbindung an die konkreten situationsspezifischen Rahmenbedingungen der Region ebenso wie an den gesamtgesellschaftlichen Rahmen sollte forschungsmethodisch dadurch erreicht werden, daß die mit Hilfe von weiteren Quotierungen anzugehenden Personen zuvor mit dem erweiterten standardisierten Fragebogen der Befragungen auf der Mesoebene befragt wurden, der die Quotierungsmerkmale enthält. Im Vergleich mit den Ergebnissen der Repräsentativuntersuchung auf der Makroebene einerseits, ihren Clustern und denen der regionalen Aufstockungen andererseits waren die spezifischen Differenzen aufzuzeigen, die die intensiv zu Befragenden von den in den ausgewählten Regionen Befragten und der Allgemeinheit unterscheidet.

Die sozio-biographischen problemzentrierten Interviews können als der forschungsstrategisch zentrale Teil des Projekts angesehen werden, weil es hier um die Herausarbeitung der Dimensionen von Nichtteilnahme, Ablehnung der Verhaltenserwartung, Widerstandshandeln geht, von denen anzunehmen war, daß es in der Regel allenfalls als in den Biographien gleichsam verborgenes, in den seltensten Fällen ohne weiteres, das heißt ohne entsprechende Interviewtechniken *ad hoc* präsentes, bewußtes Element aufzuspüren sein dürfte. Standardisierte Erhebungs- und deskriptiv-analytische Auswertungsverfahren

können dies nicht leisten; deshalb sind hier relativ freie, nur im unbedingt notwendigen Umfang vorstrukturierte „qualitative“ Interviews und hermeneutische Interpretationstechniken angezeigt.

Die lebensweltlich in natürlicher Einstellung vermittelten und alltagssprachlich kommunizierten Situationsinterpretationen und Bilanzierungen bedürfen ihrerseits der Interpretation; sie liegen also nicht offen zutage. In der Sprache der Phänomenologie bedarf es vielmehr dreier Reduktionsschritte, um zunächst bei der Hinwendung zur Lebenswelt die eigenen Theorien, dann die eigene Intentionalität in der Alltagskommunikation in Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand (Thema), wie sie etwa in einem Interviewprozeß durch besondere Betroffenheit zum Ausdruck kommt, aufzudecken, „einzuklammern“. In diesem Fall bedarf es also der Interpretation nicht nur des biographischen Materials, das schließlich vorliegen wird, sondern ebenso des eigenen Tuns und Unterlassens. Schließlich hat die Loslösung vom Einzelgegenstand zu erfolgen, um das dahinterliegende Allgemeine, durch die Variation des Themas dessen Typik herauszuarbeiten.

Innerhalb des interpretativen Paradigmas scheint das von *Andreas Witzel* entwickelte „problemzentrierte“ Interview (Witzel 1982, 1987, 1996; Heinz u.a. 1980, insbes. Teile C und D.1) vor allem deshalb geeignet, dem Forschungsziel näherzukommen, weil es nicht nur diese Forderungen an die Erkenntnisgewinnung systematisch-kontrolliert abdeckt, sondern mit der Zentrierung auf das in Frage stehende Problem den Interviewten nicht am - wissenschaftlich interessierenden - Thema vorbeizählen lässt; ganz einfach deshalb zum Beispiel, weil es ihm, dem Interviewten, kein präsentes „Problem“, kein „Thema“ ist. Angeraten scheint es zudem, weil es zumindest in seiner ursprünglichen Umsetzung wesentliche Hilfestellung zur Bewältigung auch der ersten *Epoché* leistet: zur Einklammerung der vorgängigen Theorie(n) - ein Schritt, dessen Bedeutung uns kaum überschätzbar scheint.

*Uwe Flicks* Einordnung des problemzentrierten Interviews über die Bezugspunkte der Strukturierung der Datensammlung (1991, 158) macht den Standort dieser Methode innerhalb des Kanons der biographischen Methoden insofern nur sehr ungenau deutlich. Zwar handelt es sich tatsächlich auch um ein Datensammlungsverfahren, an dem im Erhebungsprozeß nicht nur, wie beim narrativen Interview, das „Subjekt“ den Gesprächsverlauf bestimmt, sondern auch der Interviewer-„Forscher“. Gewiß greift die Klassifikation aber zu kurz, wenn es wie ein „Leitfaden“-Interview unter die teilstandardisierten Verfahren subsumiert wird. Nicht jede - intersubjektiver Kontrollierbarkeit zugängliche - Systematisierung ist im Sinne der Subjekt-Forscher-Dualität Standardisierung. Vielmehr geschieht die „Abarbeitung“ der Themen - und das ist systematischer Bestandteil des Konzepts - durch die Interviewten und ihre Relevanzsetzungen. Die Intervention des Interviewers erfolgt dann grundsätzlich an zwei Punkten des Interviews: Wenn ein Erzählfluß erschöpft ist - und das wird tendenziell

um so eher der Fall sein, je weniger biographiegeübt die Zielperson ist -, werden die laut Leitfaden noch nicht angesprochenen Themen eingebracht. Des weiteren erfolgen Nachfragen immer dann, wenn Vorklärungen erforderlich scheinen, das heißt überspitzt, wenn der mit dem thematischen Kontext immerhin nicht unvertraute Interviewer nicht mehr weiß, wovon der Interviewte eigentlich spricht. Es erfolgt so ein Klärungsversuch schon im Interview - und zwar *mit* dem Interviewten *zusammen* auf eine Art und Weise, die es diesem ermöglicht, seine Problemsicht auch gegen die Forscherinterpretationen und in den Fragen implizit enthaltene Unterstellungen zur Geltung zu bringen: Auch das heißt, die Kompetenz des Interviewten ernstzunehmen.

Zentral ist alledem die doppelte Strategie der Theoriegeleitetheit *und* Offenheit:

„Das bedeutet, daß Kommunikationsstrategien zunächst das Offenheitsprinzip ermöglichen müssen, um beim Interviewpartner z.B. Gedankenschleifen, Korrekturen durch zunehmende Erinnerung, weitere Beispiele und insgesamt seine Art und Weise der Entfaltung und Formulierung der in Frage stehenden Thematik anzuregen. (...) Die Grundidee des problemzentrierten Interviews besteht darin, (...) die erzählungsgenerierenden Kommunikationsstrategien des Interviewers/Wissenschaftlers (...) um verständnisgenerierende Strategien (zu ergänzen), die das Prinzip der Theoriegeleitetheit verkörpern. (...) Erst durch das verständige Begleiten der Sinnexplikationen der Befragten fühlen diese sich in ihrer untersuchten Problemlage ernstgenommen, und entwickeln ein zunehmendes Interesse an einer Rekonstruktion ihrer Handlungen und Deutungen.“ (Witzel 1996, 7f)

Um es gegenüber Interpretationen wie der von Flick (1995) noch einmal zu verdeutlichen: Die Methodologie des *standardisierten* Interviews untersagt den Interviewern wie den Interviewten idealerweise jedwede autonome Kommunikation nicht nur über den Interviewgegenstand, sondern auch ganz allgemein (über irgendeinen beliebigen anderen); typisch hierfür ist die in Interviewerschulungen vorgeschlagene Taktik, insbesondere Nachfragen von Seiten des Interviewten als „interessanten“ Gesprächsgegenstand auf „später“, „nach dem Interview“ zu verlegen. Dies geschieht in der Absicht, die Standardisierung der Kommunikationssituation soweit es eben geht voranzutreiben und damit wenigstens einigermaßen „konstant“ zu halten und vergleichbar zu gestalten. Ganz ähnlich verhält es sich nun paradoixerweise, wenn auch vom anderen Pol her angegangen, beim *narrativen* Interview. Mit dem Ziel, das Objekt/Subjekt *idealiter* vollständig zu autonomisieren, soll der Interviewereinfluß soweit es eben geht zurückgenommen, mithin eben auch standardisiert, unter Kontrolle gehalten werden (hierzu jüngst Fischer-Rosenthal/Rosenthal 1997, 413f), das heißt Kommunikation im Sinne gemeinsamer Erarbeitung eines Themenbereichs eher systematisch zugunsten des autonomen Erzählflusses reduziert, wenn nicht ausgeschlossen werden. In der Konsequenz, folgern wir, führt diese Form des „Ernstnehmens“ des Interviewten letztlich doch zu seiner Entmündigung, weil er der nachgängigen Interpretation des gemeinten Sinnes schutzlos ausgelie-

fert ist: Die Fallrekonstruktion erfolgt ausschließlich außerhalb der Interviewsituation (418f). Neinsagen, Erklären und Zurechtrücken sind dann, anders als im Prozeß des problemzentrierten Interviews, nicht mehr möglich.<sup>2</sup>

Das problemzentrierte sozio-biographische Interview kann man in etwa in einem gleichschenkligen Dreieck mit dem narrativen Interview in seiner „konsequenten“ Reinform (*Fischer-Rosenthal/Rosenthal*) und einem konventionellen Leitfadeninterview lokalisieren. Es zeichnet sich insbesondere durch seine Flexibilität, seine Problemorientierung eben, aus. Das heißt andererseits, daß es jedem thematischen Gegenstand und jeder spezifischen Altersgruppe angemessen werden muß. Es ist also kein methodenkonfessionelles Regelwerk, das von Fall zu Fall in exakt gleicher Weise abzuspulen wäre; konstitutiv ist ihm statt dessen die Erkenntnis, daß es sehr wohl unterschiedlicher Herangehensweisen bedarf, je nachdem, ob es sich etwa - thematisch - um einen „unproblematischen“ oder einen eher tabuisierten Gegenstand handelt und ob es sich etwa um Hauptschulabsolventen handelt, die ihre Biographie noch kaum „geschrieben“ haben dürften, oder um in den Ruhestand Übergewechselte, deren Erwerbsleben schon als abgeschlossene Biographie „vorliegt“. Ganz entscheidend unterschiedlicher Interviewtechnik bedarf es, zum weiteren Beispiel nur, bei möglicherweise in „Selbsterfahrung“ geübten Akademikern, die sich ihr Leben abrufbereit zurechtgelegt haben, einerseits und eher „sprachlosen“ oder weniger sprechbereiten, im Sinne eines kulturell vorgegebenen hierarchischen Qualifikationsbegriffs Minderqualifizierten andererseits.

In unserem Fall, einem Projekt der Erforschung eines unseres theoretischen Vorannahmen zufolge tabuisierten Gegenstandes bei einer Marginalgruppe mit zudem sehr unterschiedlich langen Lebensläufen war zumindest für einen Teil der zu Befragenden eher von Reserviertheit bis Skepsis einem Thema gegenüber auszugehen, dem die meisten mit Distanz, mit Abstinenz begegneten, und einem Gesprächspartner gegenüber, der eher erkennbar dem anderen Lager (der Nicht-Abstinenten) zuzurechnen war. Von einem quasi-automatisch autonomen biographischen Erzählstrom war so von vornherein eher nicht auszugehen. Ein Spezifikum bestand zudem in der Vorgabe, daß die standardisierten Erstinterviews (WBA2, Kap. 6) von im Einzelfall mehr oder weniger professionellen Interviewern eines kommerziellen Meinungsforschungsinstituts durchgeführt worden waren. Dadurch war natürlich nicht nur die generelle Ansprechbarkeit der Zielpersonen schon definiert, das heißt zwangsläufig: limitiert, sondern

---

2 *Witzel* hat diese problematische Vorgehensweise der Trennung von Innen- und Außenperspektive, „die darin besteht, daß der Forscher einmal als Befrager als eine Art ‚tabula rasa‘ lediglich den Standpunkt der Befragten in sich aufnimmt, das andere Mal als Interpret die Sichtweise des Befragten auf dem Hintergrund seines Wissens bzw. seiner Theorien betrachtet“ (Heinz u.a. 1980, 109), „Dr. Jekyll und Mr. Hyde-Syndrom“ genannt (Witzel 1980, 195).

auch die Kommunikationssituation des zweiten, biographischen Interviews ebenso zwangsläufig, und zwar nicht immer positiv, vorstrukturiert. Diesen spezifischen Vorgegebenheiten der Interviewsituation war Rechnung zu tragen.

Als projektspezifisches Hilfsmittel standen den Interviewerinnen und Interviewern in einem *Präskript* gesammelte Vorinformationen aus den Erstinterviews zur Verfügung, die, als bildungs- und berufsbiographisches Gerüst, immer wieder neue Einstiege ermöglichten. Gegebenenfalls waren diese Vorinformationen, wie sie durch das Präskript gegeben waren, zu korrigieren oder zu erläutern und zu kommentieren.

Die Kenntnis des Teilnehmerstatus bestimmte, als Weiche, den inhaltlichen Duktus des Interviews und damit nicht zuletzt auch seine Dauer. Hin und wieder kam es nun vor, daß sich erst im Zweitinterview und dort auch erst relativ spät in dessen Verlauf Teilnehmerstatusveränderungen beziehungsweise sogar -neudefinitionen herausstellten; und zwar aufgrund bis dahin „durchgehaltener“ Relevanzsetzungen und Deutungen des Erzählenden. Erst die interaktive Kommunikation über den Gegenstand hatte dann erbracht, was als „objektiver“ Sachverhalt („erlebte“ Lebensgeschichte) angesehen werden kann - und damit ein für das Abstinenzhandeln und seine Interpretation enorm wichtiges Spannungsverhältnis aufgezeigt, bis hin zur kaum bewußten Strategie des Interviewten, selbst lang andauernde Teilnahmen an institutionalisierten Weiterbildungsveranstaltungen schlicht nicht als solche zur Kenntnis zu nehmen. Es ist wichtig zu betonen, daß es sich in derlei Fällen nicht etwa um bewußte, intendierte Falschaussagen handelt. Vielmehr waren es Genese, Verlauf und (mangelnde) Verwertbarkeit, die die subjektive (Ir-)Relevanz der Weiterbildung definierten.

Die Dauer der Interviews variierte, abhängig vor allem vom Teilnehmerstatus, von altersbedingter Biographiefähigkeit und der Vertrautheit mit selbstreflexiven Kommunikationssituationen, aber auch vom allgemeinen individuellen kommunikativen Habitus. Zur Rolle des kommunikativen Habitus sei daran erinnert, daß es sich im wesentlichen um eine Sozialpopulation handelte, die es in nicht geringem Umfang - und dies durch Kohorten- und Periodeneffekte möglicherweise verstärkt - gelernt (und zu schätzen gelernt) hatte, nicht „herumzureden“, sondern „klare“, kurze Antworten zu geben, dies also als Tugend zu verstehen und auch die nach der Methodenlehre erzählungsgenerierenden Interviewereinlassungen eben nicht ohne weiteres zu akzeptieren und in geändertem Kommunikationshabitus zu respektieren.

Die inhaltliche Interpretation soll den Interviewprozeß problemzentriert nachvollziehen und die Äußerungen des Befragten auf den in ihnen enthaltenen Sinn hin überprüfen. Die Interpretation erfolgt sukzessive, Satz für Satz, dem Stand der Gesprächsentwicklung entsprechend. Dabei müssen Aussagen in ihrem spezifischen Kontext belassen werden. Textimmanente Bedeutungsgehalte dürfen nicht durch die Verwendung von Begrifflichkeiten überdeckt werden,

die einen spezifischen theoretischen Stellenwert im Rahmen der Wissenschaft besitzen. Im Verlauf der Interpretationsarbeit können vorangegangene Interpretationen (desselben Falls) aufgegriffen und dazu herangezogen werden, Klärungen herbeizuführen, Widersprüchlichkeiten festzuhalten oder vorangegangene Interpretationen zu präzisieren, zu korrigieren oder zu detaillieren.

Der Sinn des Erzählten, dies war sowohl methodologisch vorgegeben als auch im Prozeß der konkreten Werkstattarbeit bestätigt worden, konnte sich valide nur aus der dokumentierten Gesprächsentwicklung ergeben. Insbesondere war darauf zu achten, soweit es eben ging, theoretische und fallspezifische Vorkenntnisse ebenso auszuklammern wie individuell-persönliche Voreinstellungen zu Thema und Fall. Daß dies letzten Endes nie ganz zu leisten ist, ist so selbstverständlich wie der Versuch, sich diesem letzten Ende anzunähern, erforderlich ist.

Methodische Kommentierungen, halten *Heinz u.a.* fest,

„dienen (insbesondere ...) dazu, das Interviewerverhalten in seiner Adäquanz zu kontrollieren. Dabei konnten wir die überraschende Erfahrung machen, daß die im problemzentrierten Interview vorgenommene Hinwendung auf die Sichtweise des Befragten bei letzterem einen derartigen positiven Rapport bewirkt, daß in den meisten Fällen sogar eine Art ‘Widerstandskraft’ gegenüber Suggestivfragen des Interviewers existiert.“ (1980, 110f)

Das können wir nur bestätigen. Charakteristisch für eine solche Widerständigkeit ist der Fall des *Rolf B.*, der im Interview - was gerade in einem Projekt nicht erforderlich sein sollte, das sich mit Weiterbildungsabstinenz befaßt - seine Nichtteilnehmer-Perspektive gegen den Interviewer verteidigt. Das Interview, heißt es im Dossier, leidet unter dessen früher Voreingestelltheit, so daß sich die Themen des Befragten kaum entwickeln können. Einen großen Teil des Zweitinterviews macht so *B.*’s Verteidigung der eigenen Sichtweise, die - gute - Position im Betrieb *en passant* halten zu können, gegen die Perspektive aus, daß berufliche Weiterbildung doch dazu erforderlich gewesen sein müsse, sich das Neue anzueignen - also gegen die Weiterbildungsnorm, der der Interviewer aufgesessen ist.

Im ungünstigsten Fall hält der Interviewende seine Voreingestelltheit auch im Prozeß der *Erstinterpretation* durch, die er selbst vornimmt, damit die nur ihm bekannten, praktisch kaum dokumentierbaren, nichtsdestoweniger möglicherweise aber interpretationsentscheidenden Begleitumstände und Konnotationen der Interviewsituation nicht ganz verlorengehen. Die durch ein anderes Mitglied der Projektgruppe, das zwar mit dem thematischen Kontext, nicht aber mit dem konkreten Fall vertraut ist, durchgeführte *Gegeninterpretation* - die idealerweise in Unkenntnis der Erstinterpretation geschieht - hat die Funktion, Intersubjektivität schon durch ein Gegenangebot herzustellen, bevor die Projektgruppe in den Diskussionsprozeß der *Konsensinterpretation* einsteigt. Dieser zwischengeschaltete Schritt einer Gegeninterpretation soll dazu beitragen,

daß die Projektgruppe sich noch stärker von der Interpretationslinie des Erstinterpreten, der den Vorsprung des Experten im eigenen (selbst interviewten) Fall mitbringt, emanzipiert (vgl. auch Witzel 1996, 17).

Im Anschluß an die Satz-für-Satz-Interpretation des Interviews wird die Fallanalyse komplettiert durch eine Auflistung der *zentralen Themen* des Interviewten. Sie stehen für die Relevanzsetzungen innerhalb des thematischen Umfeldes, werden also von den Befragten selbst definiert und beschreiben individuelle, persönlichkeitspezifische Herangehens-, Sicht- und Umgehensweisen mit bestimmten im Interview erscheinenden Problemen oder Sachverhalten. Zusammen mit mindestens charakteristisch-exemplarischen Textpassagen, *in-vivo-codes*, prägnanten typischen Zitaten, die die zentralen Themen belegen und überschreiben, bilden sie einen Teil des *Dossiers*<sup>3</sup>, das den Einzelfall komplett beschreibt. Ihre Extraktion aus dem Interviewtext stellt bereits einen ersten theoriegenerierenden Interpretationsschritt dar. Im Sinne des Offenheitsprinzips bemessen sie sich zwar nach ihrer Relevanz für die Befragten und können - ohne es zu müssen - Themenbereichen des Leitfadens entsprechen. Dieser fallspezifischen, auf Typiken der einzelnen Biographie abgestellten „offenen Kodierung“ folgt aber in einem späteren Analyseschritt die „axiale“ theoriegeleitete, themenspezifisch fallübergreifende Analyse (vgl. Witzel 1996, 15). Wie die ebenfalls im Dossier gesammelten Prä- und Postskripte und die wichtigsten falldeskriptiven Daten der Erstbefragung gehen sie in die den Einzelfall abschließende *Falldarstellung* ein, deren Ziel es ist, die themenrelevante biographische Entwicklung zu fixieren, auf die Relevanzsetzungen und Deutungen der Interviewten zu beziehen und - dies ist eine weitere Besonderheit im hier diskutierten Projektzusammenhang - eine erste, vorsichtige *Vorabtypisierung* aus dem Einzelfall selbst zu versuchen, bevor aus der fallübergreifenden Analyse im sukzessive kontrastierenden Fallvergleich die Abstinenztypologie entwickelt wird. Im vorliegenden Fall waren vor allem die Situationsdeutungen und Begründungen der Befragten, die ihren Entscheidungen vorausgehenden Überlegungen und deren Bilanzierungen von Interesse. Die Falldarstellungen sollten deshalb stärker auf die forschungsleitenden Fragen bezogen werden und insofern, zumal sich subjektspezifische Umgehensweisen immer an Gegebenheiten der individuellen Lebenssituation festmachen, eine Synthese aus den unter je verschiedenem Blickwinkel gesammelten Informationssträngen - zentralen Themen des Befragten und Leitfadenthemen - darstellen. Sie beschreiben also zum einen Charakteristika des Lebenslaufs, zum anderen,

---

3 Wir verstehen unter „Dossier“ nicht den Kommentar des Erstauswerters (wie Heinz u.a. 1991, 5, und Witzel 1996, 14), sondern im Rekurs auf den Ursprungsbegriff alle Informationen zu einem Fall, mit Ausnahme lediglich der Erst- und Gegeninterpretation.

welche Themen unter den Stichworten Arbeit, Beruf, Weiterbildung und so weiter für die Person „objektiv“ relevant (geworden) sind und schließlich, was die persönlichen, subjektiven Relevanzsetzungen und individuellen Umgehensweisen der Person mit diesen Themen kennzeichnet.

### *3.3.2 Fallreihenbildung und Typologie des Weiterbildungsabstinentzverhaltens*

Die fallabstrahierende Analyse geschah in zwei Arbeitsschritten: Fallreihenbildung und Typologie. Die Bildung von Fallreihen ist kein genuiner Bestandteil der Methodologie des problemzentrierten Interviews. Diesem zusätzlichen Auswertungsschritt lag das uns gerade in diesem thematischen Kontext überzeugende Argument *Gerd Vonderachs u.a.* (1992, 95) zugrunde, nicht von vornherein quasi idealtypisch „konstruierte Gedankengebilde“ über das Material zu stülpen, sondern im Sinne des theoretischen Auswählens von *Barney G. Glaser* und *Anselm Strauss* (1967) Strukturzusammenhänge erst aus dem Material selbst zu erarbeiten.<sup>4</sup> Gerade weil nun eine hypothetische Phänotypologie schon vorlag (s. Übers. 1), war die Gefahr eines lediglich hypothesesentestenden Vorgehens, das unbekannte Zusammenhänge gar nicht erst in den Blick geraten lässt, durchaus gegeben.<sup>5</sup>

Das Verfahren der Fallreihenbildung haben *Vonderach u.a.* der juristischen Methodenlehre entlehnt. „Aus der komparativen Analyse der Einzelfälle“ sollen Vergleichsgruppen gebildet werden. Zusammengefaßt werden auf den theoretisch interessierenden Dimensionen sich ähnelnde „Fälle mit jeweils eigener Geschichte, aber auch mit vergemeinschafteter Geschichtenverknüpfung“ (1992, 94). Im Unterschied zu den Typenbildungen auf der Makro- und der Mesoebene handelt es sich bei der Fallreihenbildung also um eine genuin biographische Typisierungsstrategie. Bei der fallübergreifenden Auswertung der biographischen Interviews, die im Prinzip bereits mit der zweiten Fallanalyse beginnt, kommt der Auswahl der Vergleichskategorien entscheidende Bedeutung zu. Sie kann nur einerseits theoriegeleitet und andererseits empiriegesättigt erfolgen; letzteres

---

4 Anders als *Vonderach u.a.* (1992, 97) argumentieren, beschränkt sich dieser Vorgang nicht auf die nicht „quantifizierende Sozialforschung“ und bedeutet eine „Stichprobenauswahl“, sieht man von ihrem so kaum praktizierten Pol der reinen Zufallsauswahl einmal ab, keineswegs den Verzicht auf strategisches, theoretisch geleitetes Auswählen.

5 Dem gleichen Prinzip ist auch die Methodologie des problemzentrierten Interviews verpflichtet. Es besteht also kein Widerspruch zwischen den beiden Vorgehensweisen; vielmehr war uns daran gelegen, eine weitere Sicherungsstufe einzubauen.

weil nur so der „Entdeckung“ (Glaser/Strauss' *discovery*) aus dem Material - aus den zentralen Themen beziehungsweise ihrem Vergleich im Zuge der axialen Kodierung - eine veritable Chance eingeräumt wird.

Kontrastiert wurden die Fälle nach dem Grundsatz des minimalen und maximalen Kontrastes in ihren unterschiedlichen Ausprägungen zentraler Einzelfallthemen ebenso wie grundlegenden Strukturkategorien wie Geschlecht, Alter oder Beruf. Dieser Analyseschritt diente der Entwicklung und dem Vergleich fallübergreifender zentraler Themen. Hauptthemen, interessante Problembereiche, Querverbindungen waren herauszuarbeiten und in sogenannten Memos, kleinen theoretischen Abhandlungen, zu fixieren. Vor allem war der großen erfaßten Altersspannweite wegen besonders zu berücksichtigen, daß die Wahrnehmung sowohl von Veränderungsprozessen im Arbeitsleben als auch der subjektiven Bedeutung von Arbeit historisch kontextualisiert sind. Beachtet werden mußten demzufolge neben dem *Lebenslaufeffekt* (wie lange sich die Individuen bereits auf dem Arbeitsmarkt befinden) der *Kohorteneffekt* (der historische Zeitpunkt des Eintritts in den Arbeitsmarkt) und der *Periodeneffekt*, mit dem aktuelle berufliche Situationen (Aufstiege, Abstiege oder Arbeitslosigkeit und anderes) die Erinnerung retrospektiv bestimmen (Blossfeld 1990, 136) und damit das erlebte und erzählte Leben von vornherein wesentlich differenzieren lassen.

Als neben diesen Überlegungen aus dem Erkenntnisinteresse des Projekts an das Material herangetragene Vergleichskategorien der Einzelfallkontrastierung verblieben schließlich:

1. die *Clusterzugehörigkeit* auf der Basis der Ergebnisse der standardisierten Befragung in den Regionen: Die Cluster waren Kriteriumsvariable für die Auswahl der Fälle auf der Mikroebene, mit denen die biographischen problemzentrierten Interviews durchgeführt werden sollten. Ohne die Fallkontrastierung durch diese Kategorisierung vorzuenterscheiden, war sie doch eine quasi geborene Vergleichskategorie, bot sie doch die Möglichkeit des Abgleichs eher strukturell bedeutsamer Daten mit biographischen Interpretationen;
2. die *Beschäftigungsoptionen*: Ohne die individuellen Optionen in bezug auf das eigene Erwerbsleben des Interviewten zu kennen, ist eine subjektangemessene Interpretation beschäftigungsnaher Weiterbildungsbeteiligung beziehungsweise des biographisch begründeten Abstandnehmens von solchen - oft als selbstverständlich unterstellten - Optionen nicht leistbar. So mag ein Mittfünfziger sich eher mit den Perspektiven erwerbsarbeitsfreien Lebens als mit beschäftigungsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten befassen, und so mag eine gut situierte „Frau des Hauses“ auch nicht ohne weiteres daran interessiert sein, sich den Zwängen eines letztlich fremdbestimmten Beschäftigungsverhältnisses zu unterwerfen;
3. die *Vorabtypisierung*: Diese Kategorie vergleicht die Versuche, die einzelnen Falldarstellungen fokussierend zusammenzufassen, miteinander. Die Typisierung kann als eine erste Annäherung - und nicht mehr - an die Beantwortung der Projektfragestellung aus dem biographischen Material der Einzelfälle verstanden werden.

Es folgen die beiden im engeren Sinne thematischen Vergleichskategorien, die den Vorannahmen zufolge das Phänomen Weiterbildungsabstinenz vor dem Hintergrund der individuellen, nichtsdestoweniger oft kollektiv, auf der Basis von Deutungsmustern, vorgeprägten Sinnattributionen klären sollen:

4. *Bildungsbiographische Strukturierungsmuster*: Die bildungsbiographischen Strukturierungsmuster ergeben sich aus dem Wechselspiel zwischen strukturellen und familial-biographischen Vorgaben des Umgehen(-Können)s mit Bildungsinstitutionen und -erlebnissen, der Deutung dieser Prozesse sowie der Versuche, im Laufe des eigenen Bildungs- und Erwerbslebens auf die - immer subjektiv interpretierte und insoweit auch konstruierte - Realität bezogene Strategien der Strukturierung in einer Zeit zu entwickeln, die, wie *Ulrich Beck* es einmal aufgezeigt hat, in immer stärkerem Maße die individuelle Gestaltung des Lebenslaufs erfordert, die sie in ebenso immer stärkerem Maße objektiv verweigert (1986, 211). Im Vergleich mit den biographischen Gestaltungsmodi, wie sie im *Sonderforschungsbereich 186* entwickelt wurden (Kock/Witzel 1993), stellen die bildungsbiographischen Strukturierungsmuster zum einen, thematisch vorgegeben, stärker auf die Bildungsprozesse ab; zum anderen beziehen sie sich aber wohl auch stärker auf den gesamten Lebenslauf, ohne kategorial sukzessive Verlaufsmuster (Aspiration-Option-Realisation) abzufragen.
5. *Kosten-Nutzen-Bilanzen*: Die Basisannahme des Projekts, daß die individuelle Praxis der Weiterbildungsbeteiligung, soweit überhaupt Wahlfreiheit bleibt, abhängt von subjektiv rationalen, nicht notwendig immer expliziten Bilanzierungen von Kosten (im weiteren Sinne) mit Nutzen (persönlichem Ertrag) von Weiterbildungsanstrengungen, gibt diese Vergleichskategorie vor.

Nachdem auf diese Weise systematisch ein Fall nach dem anderen kontrastiert war, wurden die aus den spezifischen individuellen Thematisierungen („zentralen Themen“) sich anbietenden Feinabstimmungen vorgenommen, so daß schließlich neben den deduktiven induktiv gewonnene Vergleichskategorien standen, die zu einer partiellen Revision der Fallreihen führten. Deren „reinste“ Fälle werden im Kapitel 6 als Fallreihenrepräsentanten extensiv vorgestellt.<sup>6</sup>

### 3.4 Feldexperiment

Anknüpfungspunkte pädagogischer Intervention aufzuzeigen, war das Ziel des Feldexperiments des Weiterbildungsabstinenz-Projekts. In Gruppendiskussionen und Zukunftswerkstätten mit Befragten der Mikroebene und lokal organisier-

---

<sup>6</sup> Weitere Ausführungen zum methodischen Vorgehen finden sich im zweiten Kapitel des dritten Arbeitsberichts (WBA3, 30ff).

ten Weiterbildungsmarktkonferenzen sollten sie erarbeitet werden. Die geplanten exemplarisch-experimentellen Forschungsschritte sollten so auf einen Handlungsräum bezogen werden, der weit unter der Arbeitsamtsbezirksebene liegt.

Da der Verlauf des je nächsten von den einzelnen davor liegenden Abschnitten der Experimentalphase des Weiterbildungsabstinentz-Projekts abhängen würde, mußte das Untersuchungsdesign für die jeweils späteren Abschnitte weitgehend offen angelegt werden. Am Anfang würde so der Ablauf des Experiments stärker durch eine formal steuernde Moderation bestimmt sein, die im weiteren Verlauf abnehmen sollte, weshalb für die je nächsten Schritte im Konzept nur erst wenige konkret handlungsleitende Hinweise vorgegeben werden konnten. Jedenfalls waren die Gruppenarbeitsphasen der potentiellen Klientel separat zu organisieren, um das rhetorisch-argumentative Übergewicht der Angebotsseite nicht zur Sprachlosigkeit auf der Nachfrageseite geraten zu lassen.

Die *Gruppendiskussionen* in je einer lokalen Untereinheit der beiden Regionen sollten in einer entspannten Atmosphäre die Sprechbereitschaft der fallreichentypisch ausgewählten tatsächlichen und potentiellen Abstinenten fördern und die Chance eröffnen, latente Bildungs- und Wandelwiderstand überhaupt erst argumentativ zu entwickeln und zu verbalisieren. Erfahrungen mit Lernprozessen, vor allem in der Gegenüberstellung von formalisierten Bildungsveranstaltungen und alltäglichem *On-the-Job*-Lernen sollten reflektiert und später, in ihrer Analyse, thematisch klassifiziert werden.

In der Form einer *Zukunftswerkstatt* war dann zu diskutieren, wie beschäftigungsnahe Weiterbildung für diese, dem beruflichen Weiterbildungsgeschehen meist fremd und ausgegrenzt gegenüberstehenden Erwerbsnahen organisiert werden könnte. Es sollten Ideen entwickelt werden, wie Weiterbildung aussehen müßte, damit sie „Sinn macht“, und ein Forderungskatalog für die Weiterbildungsmarktkonferenz aufgestellt werden.

Die Gruppenarbeitsphase baute also systematisch auf den problemzentrierten Interviews der Mikroebene auf, indem die dort Angesprochenen aus der individuellen biographischen Reflexion und lebensgeschichtlich verengter Perspektive heraustraten. Im gegenseitigen Austausch von Sichtweisen und Bilanzierungen sollte die Problematisierung der Weiterbildungsstrukturen als legitim erfahrbar werden. Insofern wurde die dem Projekt konstitutive Subjektorientierung experimentell auf eine umweltliche Ebene getragen - und zwar, indem mit dem Bezug auf die Veranstaltungen des regionalen Weiterbildungsmarktes und wechselseitigem Erfahrungsaustausch die Grenzen der unmittelbar eigenen Lebenswelt überschritten wurden, auf die Mesoebene.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Näheres zur Methodologie von Gruppendiskussion und Zukunftswerkstatt im zweiten Kapitel des vierten Projektberichts (WBA4, 13ff).

Im zweiten Schritt der exemplarisch-experimentellen Projektphase war der geschützte Raum von Gruppendiskussion und Zukunftswerkstatt zu verlassen. Die erarbeiteten Ergebnisse sollten dann in *Weiterbildungsmarktkonferenzen* mit den Vorstellungen der tendenziell unter anderen Handlungszielen anstretenden Angebotsseite konfrontiert werden - deren Vertreter ihrerseits, so war zu erwarten, mit der Thematisierung von Realisierungsbedingungen und -widerständen auch den allgemein-politischen Handlungsrahmen und damit den Bezug zur Makroebene einbringen würden. In der Form einer thematischen Arbeitsgruppe sollte versucht werden, gemeinsam nach Lösungsalternativen für nach Inhalt und Gestalt klientelangemessene Formen beschäftigungsnaher Weiterbildung zu suchen: Zentrales Kriterium war schließlich die biographische Anschlußfähigkeit institutionalisierter erwerbsbezogener Weiterbildungsveranstaltungen.

## 4. Segmentierte Weiterbildungswelten

Die Ergebnisse der Enqueten, der Reanalysen von Zählungsergebnissen und von Monographien sind höchst redundant; wie in kaum einem anderen regelmäßig angegangenen Forschungsfeld der empirischen Sozialforschung werden die Zusammenhänge immer wieder affiniert; jüngst wieder von *Behringer* in ihrem eingangs zitierten Aufsatz zur Genese qualifikationspezifischer Beteiligungsdisparitäten. In ihrer Expertise an den *Bundesminister für Bildung und Wissenschaft* zum Forschungsstand im Bereich der betrieblichen Weiterbildung relativieren die um das *Soziologische Forschungsinstitut Göttingen* herum organisierten Gutachter, das das System beruflicher Weiterbildung beherrschende Phänomen der Segmentation resümierend, in zwei Hypothesen zur Zukunft der Beteiligung von Erwerbspersonen an beruflicher Weiterbildung, speziell ihrer betrieblichen Variante, die globale These, die Erwerbspersonen dieser und fernerer Tage müßten sich permanent weiterbilden, zunächst einmal in ihrer Reichweite stark. Die Hypothese vom

„Segmentationszirkel (...) lautet: Es ist keineswegs gesagt, daß sich mit Zunahme der Weiterbildung die berufliche Segmentation abschwächt und Weiterbildung ein Instrument zur Verringerung der Segmentierung wird. Vielmehr ist, wenn man von der Selbststeuerung des Marktes ausgeht und nicht bewußt weiterbildungspolitische Gegenakzente setzt, das Gegenteil, die Verschärfung von Segmentation, wahrscheinlich“ (BMBW 1990, 239). Sie führen dies zurück auf ein „sehr diffiziles Zusammenspiel zwischen betriebspolitischen und arbeitsorganisatorischen Merkmalen auf der einen und subjektiven Verhaltensweisen und Aspirationen auf der anderen Seite“:

der Tendenz einerseits zu integrationistischen Arbeitsorganisationskonzepten, die zur Anreicherung von komplexeren Tätigkeiten zumindest in Teilbereichen führen, und andererseits zur Sicherung von Konkurrenzvorteilen der betrieblichen Kader, des berufsfachlich ausgebildeten Segments, vor den un- und lediglich angelernten Arbeitern und Angestellten des Segments der Jedermannqualifikationen, die erstere gegenüber letzteren ausspielen können, wenn es um die Teilnahme am betrieblichen Weiterbildungsgeschehen geht. So kommt es, in Konsequenz dieses Prozesses permanenter Segmentierung, der „Weiterbildungsspirale“, dies ist die zweite Hypothese (S. 240), zur Verfestigung der Segmenta-

tion, die *Behringer* ein weiteres knappes Jahrzehnt später ein weiteres Mal festschreiben wird (vgl. *Behringer* 1993, 31).

Segmentierung, können wir, Überlegungen von *Beck u.a.* (1980) folgend, als Prinzip der Fremd- und Selbstrekrutierung im System beruflicher, auf die Beschäftigung abzielender Weiterbildung erkennen: Sie beruht auf betrieblichen Personalstrategien wie dem Interesse an Hierarchisierung, differentieller Gratifizierung, gewiß nicht zuletzt: Kostenminimierung ebenso wie auf Strategien der Beschäftigten und der auf dem Arbeitsmarkt aktiv werdenden Erwerbspersonen, die auf Qualifikationserhalt, Monopolisierung berechtigender Qualifikationstitel und die Abwehr von Dequalifizierungsstrategien der Betriebe zielen. Zum Abbau von Segmentation und von da aus möglicherweise gar zum Abbau weitgehend aus der beruflichen Ungleichheitsstruktur resultierender sozialer Barrieren, zu sozialem Wandel in diesem Sinne, trägt berufliche Weiterbildung, so lassen sich die Tendenzen resümieren, jedenfalls nicht bei. Eher ist, wie es die These von der Weiterbildungsspirale nahelegt, das Gegenteil anzunehmen.

Man kann diesen Gedanken - dafür sprechen die globalen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten seit Anfang der siebziger Jahre - weitertreiben und unterstellen, daß aufgrund vermehrter Nutzung alternativer Technikoptionen in den Betrieben (die Rationalisierungsgewinne über die Meliorisation des Humankapitals bei Verringerung des Arbeitsvolumens versprechen) erheblich vermehrte Anpassungsfortbildung erforderlich wird. Berufliche Weiterbildung würde so Arbeitsplätze nicht nur (über den Umweg der betrieblichen und segmentspezifischen Marktsicherung) sichern, sondern auch (über die Verringerung des Volumens erforderlicher menschlicher Arbeitskraft) vernichten - was dann allerdings wieder zu Umschulung drängen, den einzelnen zu immer neuen Weiterbildungsanstrengungen zwingen würde - bei immer ungewisserer Aussicht auf Erfolg (*Bolder* 1993, 49ff).

#### 4.1 Ausgrenzungstendenzen in den neunziger Jahren

Die an die Erwerbssituation gebundene Segmentation des berufsbezogenen Weiterbildungsgeschehens hat, müssen wir resümieren, keineswegs abgenommen, sondern sich im Laufe der letzten Jahre tatsächlich eher verstärkt. Weiterbildungsabstinenz bleibt ein weit verbreitetes Phänomen: Mehr als ein Drittel der erwerbsnahen Bevölkerung hat noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (36%; s. *WBA 1*, 26: Tab. 2). Eines der wesentlichsten tra-

ditionellen Ausschlußmerkmale ist dabei nach wie vor die Position des potentiellen Teilnehmers in der Hierarchie des Beschäftigungsbetriebes, wie sich aus der hierarchisch aufgebauten Tabelle 1 entnehmen läßt: Die Teilnahmeanteile steigen kontinuierlich, von Position zu Position an.<sup>1</sup>

*Tabelle 1: Weiterbildungsteilnahme in der Betriebshierarchie (Zeilenprozente)\**

Hierarchisierter Berufsstatus	Nichtteilnehmer	Teilnehmer
Un- und angelernte Arbeiter	73	27
Einfache Angestellte	60	40
Facharbeiter	47	53
Sachverantwortliche Angestellte	22	78
Einfache und mittlere Beamte	20	80
Gehobene Beamte	16	84
Hochqualifizierte und leitende Angestellte	4	96
Höhere Beamte	3	97
Selbständige (ohne Landwirte), Freie Berufe	19	81

\* Cramers  $V = .44$ , Gamma = - .56;  $p = .000$  (vgl. Kuwan u.a. 1996, 143, 54).

Für eine Untersuchung, die ost- und westdeutsches Weiterbildungsgeschehen miteinander vergleicht, ist zu erinnern, daß die grundsätzlich verschieden aufgebauten und betriebenen Weiterbildungssysteme der ehemaligen DDR und

1 Die - von der Position an der Spitze ihrer Betriebe her gesehen - geringer ausfallende Weiterbildung der Selbständigen dürfte im wesentlichen auf die große Heterogenität dieser erwerbsstatistischen Kategorie zurückzuführen sein, zu der Kioskpächter ebenso zählen wie frei praktizierende Ärzte und Unternehmer.

der alten Bundesrepublik im Lauf der Jahrzehnte zu typischen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten ihrer Bevölkerungen geführt hatten. Die Hypothese des Weiterbildungsabstinenz-Projekts zu den Teilnahmestrukturen unterstellte demzufolge ein weniger hierarchisiertes Teilnehmeraufkommen im Osten, das dort eher die Gestalt der *Bolte-Zwiebel* (*Bolte* 1970), im Westen eher die einer auf der Spitze stehenden Pyramide aufweisen sollte.

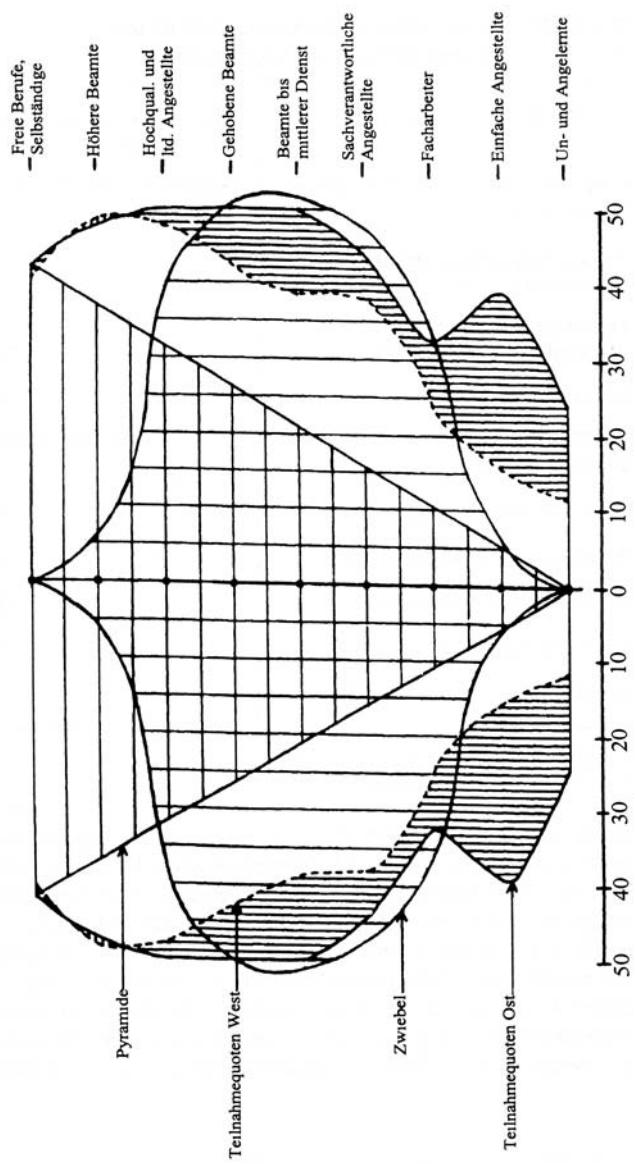
Das folgende Schaubild zeigt die Beteiligungsanteile der hierarchisiert, von unten nach oben, angeordneten Berufsstatusgruppen. Die Annahme, daß die relative Beteiligung der Statusgruppen im Westen eher einer auf den Kopf gestellten Pyramide gleiche, erweist sich als den tatsächlichen Verhältnissen durchaus angemessen.<sup>2</sup> Nicht ganz so deutlich wird die Annahme bestätigt, im Osten wiesen die Teilnahmestrukturen eher die Gestalt der *Bolte-Zwiebel* auf. Dennoch sind die strukturellen Differenzen unverkennbar, wie sich vor allem am „demokratischer“ erscheinenden Zwiebelbauch deutlich ablesen läßt.

In der Bedeutung der Position im Erwerbsleben für Teilnahme und Nichtteilnahme am darauf bezogenen Weiterbildungssystem manifestiert sich die Determinationskraft zweier weiterer klassischer Segmentationsmerkmale: die von Schul- und Berufsausbildung (Tab. 2). Auch hier haben wir es mit - bei zunehmendem Bildungsniveau - kontinuierlich sinkenden Anteilen Weiterbildungsabstinenten zu tun; auch hier sind die Zusammenhänge extrem stark. Daß die dem Erwerbsleben näherliegende Berufsausbildung dann eine noch etwas größere Trennschärfe besitzt als die lebensgeschichtlich davorliegende, sie aber ihrerseits weitgehend vorherbestimmende Schulbildung, überrascht nicht, sondern fügt sich in das Bild eines erwerbsbiographisch kontinuierlichen Determinationsprozesses, der bestimmte, genau identifizierbare Gruppen systematisch aus dem Weiterbildungsgeschehen aussondert.

---

2 Zwar sind die un- und angelernten Arbeiter nicht überhaupt nicht vertreten (dies würde der Spitz der auf den Kopf gestellten Pyramide entsprechen), gibt es bei den Beamten des unteren und mittleren Dienstes eine leichte Einbuchtung der Pyramide und bei den Selbständigen und Freien Berufen eine Einbuchtung der Basislinie (die hier, der Hypothese entsprechend, nach oben gedreht erscheint), doch bestätigen gerade diese Abweichungen die Hypothese eher, als daß sie sie verwürfen. Denn in allen drei Fällen haben wir es mit Sammelkategorien zu tun, deren Auflösung (die sich aus statistischen Gründen, der dann zu geringen Fallzahlen wegen, verbietet) plausiblerweise die Vollkommenheit der Hierarchie optimieren dürfte.

Teilnahme der Berufsstatusgruppen an berufsbezogener Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland 1993



*Tabelle 2: Weiterbildungsteilnahme nach Schul- und Berufsausbildung (Zeilenprozente)*

	Nichtteilnehmer	Teilnehmer
<b>Schulbildung: *</b>		
Volks-, Hauptschule, Polytechnische Oberschule	54	46
Fachoberschulreife und vergleichbare Abschlüsse	24	76
Hochschulreife (Abitur)	15	85
<b>Berufsausbildung: **</b>		
Ohne Berufsausbildung; Anlernung	82	18
Gewerbliche Ausbildung	41	59
Kaufmännische Ausbildung	32	68
Fach-, Fachoberschule	21	79
Hochschule	9	91

\* Cramérs V = .35, Gamma = .58; p = .000

\*\* Cramérs V = .39, Gamma = .55; p = .000

Die Auswirkungen von Merkmalskumulationen in typischen Erwerbssituationen<sup>3</sup> auf Weiterbildungsteilnahme und -abstinentz weist die Tabelle 3 überdeutlich nach. In etwa nach ihrem sozialen Status angeordnet, ergibt sich nahezu von Gruppe zu Gruppe, von „unten“ nach „oben“ in der Hierarchie der Erwerbssituationen, ein geringerer Anteil an Nichtteilnehmern, wobei die Spannweite von zwei Dritteln (im Jedermannssegment) bis Null (bei den weiblichen erwerbstätigen Angehörigen der Freien und Unternehmerberufe und den männlichen Beamten des höheren Dienstes) reicht. Der extrem hohe Gamma-Wert (.60) unterstreicht die Hierarchiegebundenheit von Teilnahme beziehungs-

3 Zur Definition der Erwerbssituationen s. *WBA1*, Abschn. 4.2.1 (52ff).

weise Nichtteilnahme an Weiterbildung unmißverständlich. Es ist offenkundig nicht übertrieben, von streng segmentierten Weiterbildungswelten zu reden. Dabei spiegeln die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen die Differenzen zwischen deren Positions- und Mobilitätsmustern - *innerhalb* der diversen Erwerbssituationsgruppen - deutlich wider.

*Tabelle 3: Segmentierte Weiterbildungswelten\**

Erwerbssituation	Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Segment der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen	<b>65</b>	56	69
Voll erwerbstätige, eher mäßig qualifizierte „einfache“ Angestellte	<b>51</b>	59	48
Nicht voll Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen	<b>47</b>	31	49
Voll erwerbstätige Facharbeiter(innen)	<b>44</b>	45	30
Mäßig qualifizierte erwerbstätige „kleine“ Selbständige	<b>25</b>	13	51
Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen)	<b>13</b>	4	23
Erwerbstätige Beamte bis einschließlich gehobener Dienst	<b>16</b>	16	18
Nicht erwerbstätige Hochqualifizierte und Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen	<b>7</b>	.	2
Erwerbstätige Hochqualifizierte und leitende Angestellte	<b>5</b>	2	12
Erwerbstätige Beamte des höheren Dienstes	<b>3</b>	0	7
Erwerbstätige in Freien und Unternehmerberufen	<b>2</b>	4	0

\* Cramérs V = .46/ .48/ .44;  $p_i = .000$

Auch die Formen der Teilnahme, die sich weniger auf der Dimension betrieblicher oder nicht-betrieblich organisierter als auf der curricularen Dimension von individualisiert, verschult-äußerbetrieblich oder spontan und zwanglos organisierten und ablaufenden Veranstaltungen unterscheiden lassen, differieren ebenso wie Ziele und Hinderungsmotive charakteristisch nach Geschlecht und Erwerbssituation. So nehmen Männer ihrer dominierenden Stellung im Erwerbsleben entsprechend grundsätzlich eher an „Ernstfall“-Maßnahmen teil, die beschäftigungs- und betriebsnah organisiert sind oder als Wochenendveranstaltungen für Erwerbstätige ablaufen. So finden sich Arbeitslose erwartungsgemäß eher in AFG-gestützten Langzeitmaßnahmen wie Umschulungen und Hausfrauen eher in Bagatellveranstaltungen.<sup>4</sup>

Dominantes Teilnahmemotiv ist nicht etwa das Fortkommen, der berufliche Aufstieg, sondern die Sicherung der Subsistenz - die Sicherheit des Arbeitsplatzes - und der Verkaufbarkeit der eigenen Qualifikation. Alles andere ist sekundär. Sekundär sind insbesondere auch „intrinsische“, am Arbeitsgeschehen festgemachte Motive, mögen sie nun den Arbeitsvollzug betreffen oder die Partizipationschancen. Intrinsische, nicht status-transiente Motive finden sich eher schon bei Frauen, was sicherlich zum einen an den im Schnitt privilegierteren Positionen der Männer im Erwerbsleben liegt, zum anderen aber auch an dem für sie gesellschaftlich-durchschnittlich immer noch größeren normativen Zwang zu vollzeitlicher Erwerbstätigkeit. Wo schließlich das Spaßmotiv eine Rolle spielt - und das ist keine Seltenheit -, da handelt es sich in der Regel auch um die eher privilegierten Erwerbstätigengruppen, denen der subsistentielle Zwang, sich neuen Qualifizierungsprozessen - Umqualifizierungen - zu stellen, nicht so sehr zusetzen dürfte.

Hauptsächliches Motiv, nicht an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, ist denn auch, folgerichtig, in der Umkehrung, die Meinung, daß sich dadurch keinerlei Veränderung, sprich: Verbesserung, oder Sicherung der Erwerbs situation ergebe; zwei Drittel der Nichtteilnehmer nennen dieses Motiv. Es folgt die Angst, die mit der Teilnahme einhergehenden Belastungen nicht durchzustehen, und erst nachrangig erscheinen die Argumente monetären Aufwandes - was nicht notwendig deren Bedeutung verringert, sondern lediglich in der Relation zu den dominanten Motiven hintanstellt.

Die Diskriminanzanalyse der mit Weiterbildungsabstinentz nennenswert konzidenten Merkmale weist als die mit weitem Abstand gewichtigste der Variablen zu Ausbildung, Erwerbssituation und persönlicher Lebenssituation die Schulausbildung aus; es folgen Berufsausbildung und Vollerwerbstätigkeit

---

4 Die Daten zu diesen und den folgenden Ausführungen finden sich in *WBAI*, passim.

(Tab. 4; vgl. *WBA1*, 88: Tab. 36). Die statistische „Erklärung“ von Weiterbildungsabstinenz, das heißt die optimale Kombination von statistischen Merkmalen zur Prognose der Zugehörigkeit zur Gruppe der Teilnehmer oder der Nichtteilnehmer, stützt sich in wesentlichem Ausmaß auf die „klassischen“ Ausgrenzungsmerkmale, die weitgehend darüber entscheiden, ob jemand an beruflicher Weiterbildung teilnimmt oder nicht. Warum sie das tun, ist eine ganz andere Frage, die auf der Makroebene, mit den Daten einer repräsentativen Fragebogenerhebung, nicht beantwortet werden kann.

*Tabelle 4:* Die wichtigsten Prädiktoren von Weiterbildungsabstinenz\*

	Standardisierte Diskriminanzfunktionskoeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)
Mindestens FOS-Reife	- .41	- .58 (1.)
Un- und Angelernte	+ .46	+ .51 (2.)
Vollerwerbstätigkeit	- .46	- .36 (4.)
Arbeiter(in)	+ .30	+ .49 (3.)
Beschäftigung in einem Mittelbetrieb (51-100 Beschäftigte)	+ .30	+ .21 (7.)

\* Kanonischer Korrelationskoeffizient: .54.

In Tabelle 5 erscheint die Diskriminanzfunktion als fünfstellige Intervallskala. Vier von fünf der Befragten, deren Merkmalskombinationen „besonders stark“ ausgeprägte Ausgrenzungstendenzen nachweisen, haben noch nie an irgendeiner Form beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Fast jeder (96%) derjenigen, deren Merkmalskombinationen nur schwach ausgeprägte Ausgrenzungstendenzen zeigen, hat dagegen schon mindestens einmal, wahrscheinlich mehrmals, an dergleichen Veranstaltungen teilgenommen.<sup>5</sup>

---

5 Zu den - leichten, aber charakteristischen - geschlechtsspezifischen Modifikationen dieses Zusammenhangs s. *WBA1*, 90ff.

*Tabelle 5: Ausgrenzungstendenzen und Weiterbildungsabstinenz (Spaltenprozente)*

	Ausgrenzungstendenzen				
	schwach	eher schwach	durch- schnittlich	eher stark	stark
ausgeprägt					
Nichtteilnehmer	4	18	27	64	79
Teilnehmer	96	82	73	36	21
Zusammen	20	17	35	13	15

Cramérs V = .54, Gamma = -.74; p = .000

#### 4.2 Rekrutierungsfelder von Weiterbildungsabstinenz: Phänotypen auf der Makroebene

Die hypothetische Klassifikation von Nichtteilnehmer-Typen unterteilt die vom Weiterbildungspostulat Erfassten in drei Hauptkategorien: in „Ausgegrenzte“, „Desinteressierte“ und „Verweigerer“. Der Annahme, daß sich charakteristische Unterschiede auch *innerhalb* der Subpopulationen der Nichtteilnehmer und der Teilnehmer finden sollten, die Verweigerer und Desinteressierte von Ausgegrenzten und Nicht-Betroffenen in sozial- und lebenslauftypischer Weise trennen, ging eine Clusteranalyse der einschlägigen Merkmale der Befragten nach. Das Spektrum der in die Analyse einbezogenen Variablen war naturgemäß bedeutend breiter angelegt als bei der Diskriminanzanalyse - über die Trennung der beiden Alternativgruppen der Teilnehmer von den weiterbildungsabstinenten Nichtteilnehmern finden sich a priori gut belegte, über die weitgehend unbekannten Subpopulationen der Nichtteilnehmer dagegen lediglich systematisch-kategoriale Annahmen. Neben den in die Diskriminanzanalysen einbezogenen Variablen waren es vor allem weitere Berufsstatusalternativen, Branchenzugehörigkeiten sowie die Ergebnisse der Faktorenanalysen zu Weiterbildungsteilnahmearten, Zielen und Hinderungsgründen (s. hierzu *WBA1*).

#### 4.2.1 Nichtteilnehmer

Es kristallisierte sich eine Lösung heraus, die fünf Gruppen von Weiterbildungsabstinenten identifiziert, von denen eine mit fünf Personen zu gering besetzt war, um in der weiteren Analyse eine Rolle zu spielen. Es blieb also schließlich bei vier Gruppen - mit Gruppenstärken zwischen knapp zehn Prozent und einem guten Drittel der Weiterbildungsabstinenten.

##### **Branchentypisch saturierte Facharbeiter**

Bei diesem Typus (dem etwa jeder Vierte der Nichtteilnehmer zuzurechnen ist) handelt es sich um fast durchweg im dualen System, und zwar ganz überwiegend gewerblich Ausgebildete der weiterbildungsfreien Branchen des Baugewerbes und des Handels; eine gewichtige Minderheit unter ihnen (28%) ist in der Industrie beschäftigt.<sup>6</sup> Dies ist die Gruppe mit dem mit Abstand höchsten Pro-Kopf-Haushaltseinkommen aller Weiterbildungsabstinenten: Zwei Drittel liegen über dem Median von zirka 1.200 Mark Netto-Pro-Kopf-Einkommen im Monat. Überwiegend arbeiten diese Nichtteilnehmer in kleineren Mittelbetrieben, die im Personalbereich eher expandieren, mindestens aber nach Einschätzung der befragten Arbeitnehmer ihren Personalbestand wohl halten werden. Nur knapp zwölf Prozent der Mitglieder dieser Gruppe berichten von Stellenabbau in der letzten Zeit; sie liegen damit um weit mehr als die Hälfte unter der Gruppe mit dem nächstniedrigen einschlägigen Anteil (27%). Mit neunzig Prozent Erwerbstätigen liegen sie weit über dem Durchschnitt. Vier von fünf Befragten dieser Gruppe haben nur Volks- oder Hauptschule besucht. Zwei von dreien sind Männer - es ist dies die einzige Gruppe mit einem Übergewicht an Männern -, überwiegend nicht im zentralen Erwerbsalter. Berufliche Weiterbildung wird von dieser Gruppe nicht erwartet, scheint angesichts ihrer ökonomisch saturierten Situation auch nicht vonnöten.

##### **Ältere Industriearbeiter(innen)**

Diese kleinste der vier verbliebenen Gruppen (9% der Weiterbildungsabstinenten) besteht dagegen zu zwei Dritteln aus Frauen; drei von vier sind älter als 49 Jahre. Fast ausnahmslos aus der Volksschule ohne Berufsausbildung ins Erwerbsleben eingemündet, sind sie heute zu zwei Dritteln in Ungelernten-, Angelernten- oder Spezialarbeiter(innen)positionen, fast ausnahmslos ganztägig

---

6 So gut wie alle hier und im folgenden aufgezählten Gruppencharakteristika sind hervorstechende *Gruppenmerkmale*; diesen Gruppen zuzuordnende *Einzelfälle* können davon in einzelnen Merkmalen abweichen.

in der Industrie und deshalb in eher großen Betrieben erwerbstätig, stammen sie zu 85 Prozent aus Arbeiterfamilien. Sie sind die (mit 92% im oberen Intervall der Diskriminanzfunktion) am stärksten ausgegrenzte Gruppe. Dabei ist auch in dieser Gruppe das Pro-Kopf-Einkommen der Haushalte (wahrscheinlich durch Doppelverdienst) überdurchschnittlich. Das Belastungssyndrom spielt in dieser Gruppe wie in keiner anderen eine wichtige Rolle.

### **Desinteressierte Ausweicher(innen)**

In manchem das genaue Gegenteil des zweiten Typus ist der dritte (der 26 Prozent der Nichtteilnehmer auf sich vereint). Das beginnt damit, daß das Belastungssyndrom bei dieser Gruppe die geringste Bedeutung hat: Nur jede(r) vierte erreicht hier einen hohen Wert; dagegen ist es bei Angehörigen dieser dritten Gruppe in jedem zweiten Fall ausgesprochen schwach ausgeprägt. Von Ausgrenzungstendenzen kann bei ihr keine Rede sein; dies ist die einzige Gruppe, bei der sie (mit 40%) in nennenswertem Ausmaß *schwach* ausgeprägt sind: Immerhin geht es hier um Nichtteilnehmer.

Bei diesem Typ der zumeist im zentralen Erwerbsalter Stehenden gibt es mit Abstand die meisten Doppelverdiener (84%) - das Pro-Kopf-Einkommen fällt denn auch überdurchschnittlich aus -, mit weitem Abstand (36% gegenüber 8% in der nächstgroßen Gruppe) die meisten Angehörigen des öffentlichen Dienstes und des Handels, und jede(r) zweite zählt zur Statusgruppe der sachverantwortlichen Angestellten. Überwiegend aus Angestellten- und Beamtenfamilien, verfügt über die Hälfte von ihnen über die Fachoberschulreife, jede(r) vierte darüber hinaus über das Abitur, hat immerhin jede(r) zehnte eine Hochschulausbildung abgeschlossen - das ist bei den Weiterbildungsabstinenten absolut untypisch. Untypisch für Nichtteilnehmer ist schließlich auch der sehr große Anteil an Großstädtern in diesem dritten Cluster: Mit 54 Prozent ist er doppelt so groß wie bei dem mit dem nächstgroßen Anteil an Großstädtern. Weil auch die Sinnlosigkeit der Anstrengung für diesen Typus kein Hinderungsgrund ist, muß wohl von Desinteresse ausgegangen werden: Berufliche Weiterbildung ist für ihn kein Thema.

### **Minderpositionen**

Bei diesem letzten handelt es sich wie bei dem dritten Typus weit überwiegend um Frauen. Fast durchweg im Alter von 25 bis 49 Jahren, in größeren Haushalten lebend, ist nur jede(r) Dritte ganztägig erwerbstätig; die beiden restlichen Drittel dieser Gruppe sind Hausfrauen oder Arbeitslose und Teilzeitbeschäftigte. Hauptverdiener ist in der Mehrheit der Fälle der Partner (Alleinstehende gibt es kaum in dieser Gruppe); dennoch liegt das Pro-Kopf-Einkommen der Haus-

halte sehr deutlich unter dem Durchschnitt: Während nur zwölf Prozent der Befragten dieser (mit knapp 36% größten) Gruppe mehr als monatlich 1.200 Mark netto pro Kopf zur Verfügung haben, muß mehr als die Hälfte mit weniger als 800 Mark auskommen. Folgerichtig spielt hier das Belastungssyndrom eine nicht geringe Rolle - und zwar obwohl, anders als beim Typus der „älteren Industriearbeiter(in)“, gut die Hälfte nicht erwerbstätig ist. Soweit sie erwerbstätig sind oder waren, sind die zu über achtzig Prozent nach Volks- oder Hauptschule entweder nicht oder aber gewerbl. Ausgebildeten überwiegend als un- oder angelernte Arbeiter(innen) oder als einfache Angestellte in Tätigkeiten des primären oder sekundären Sektors, des Handels oder der allgemeinen Dienstleistungen eingemündet.

#### 4.2.2 *Hinweise auf Ausweicher und Widerständige unter den Teilnehmern*

In einer Untersuchung, die Weiterbildungsabstinenz zum Thema hat, interessieren typische Gruppierungen von Teilnehmern nur, soweit sie Hinweise auf versteckte Formen von Abstinenz zu bieten versprechen. Die Clusteranalyse der Weiterbildungsteilnehmer ließ, nach ebenfalls mehreren alternativen Klassifikationsversuchen, eine Unterscheidung von sechs ausreichend klar differenzierenden und ausreichend besetzten Gruppen identifizieren. Herausragende Klassifikationsmerkmale waren neben den auch hier noch durchschlagenden Merkmalen von Schul- und Berufsausbildung Alter und Beschäftigungssicherheit (bzw. deren Perzeption).

Von diesen sechs Typen scheiden vier von vornherein aus. Sie sollten in aller Regel kein Reservoir für versteckte Abstinenz-, Ausweichs- und Widerstandsformen sein.<sup>7</sup> Es bleiben zwei Gruppen, die ausführlicher zu charakterisieren sind.

---

7 Im einzelnen sind dies *hochmotivierte Vollbeschäftigte mittlerer Qualifikation*, überwiegend unter 35 Jahren, deren letzte, meist längere Zeit in Anspruch nehmende Teilnahme in vier von fünf Fällen noch keine drei Jahre zurück lag, mit FOS-Reife in fünf von sechs und dual ausgebildet in drei von vier Fällen und heute fast ausnahmslos im öffentlichen Dienst und in Branchen des tertiären Sektors tätig (12% der Teilnehmer/innen); *traditionell aus dem Weiterbildungssystem nicht Ausgegrenzte*, deren Merkmale mehr oder weniger durchgängig auf Teilnahme schließen lassen würden und die sich, fast durchweg vollbeschäftigt, in stabilen Beschäftigungsverhältnissen sehen (22%); *Manager unter Arbeitsplatzabbau-Drohung*, Hochqualifizierte in leitenden Positionen, die den unbedingten Gegenpol zu den Ausgegrenzten bilden, aber durchgängig (zu 97%) Personalabbau befürchten (8%); schließlich *traditionell ausgegrenzte Facharbeit*, die kleinste Gruppe mit so gut wie allen Ausgrenzungsmerkmalen, die aber, fast ausschließlich unter 25 Jahren und

Da ist zum einen der Typ des *mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung* (39% der Weiterbildungsteilnehmer). Dies ist, unter den Teilnehmern, die stärkste Gruppe. Niemand aus diesem Cluster ist jünger als 25 Jahre; schwergewichtig (zu rund 80%) handelt es sich um Fachqualifizierte - Facharbeiter und sachverantwortliche Angestellte, die den Höhepunkt ihrer beruflichen Laufbahn schon erreicht haben. Fast alle haben eine „ordentliche Berufsausbildung“ genossen, in gewerblichen oder kaufmännischen Berufen. Das Pro-Kopf-Einkommen ihrer überwiegend größeren Haushalte liegt am unteren Ende der Skala. Sie weisen einen für Weiterbildungsteilnehmer auffällig geringen Anteil an Abiturienten auf, sind häufiger arbeitslos und doppelt so oft Hausfrauen wie der Durchschnitt - und damit mit erheblichem Abstand unter den Teilnehmern das Cluster mit dem geringsten Anteil an ganztätig Erwerbstätigen. Auffallend ist auch das ungewöhnlich geringe Gewicht des Facharbeitsplatz-Sicherungsmotivs als Ziel der Weiterbildungen dieser Gruppe, deren Erwerbstätige noch am ehesten expansive Personalpolitik der sie beschäftigenden Betriebe erwarten, die in erheblichem Ausmaß (41%) länger als drei, in jedem zehnten Fall sogar länger als zehn Jahre zurückliegen. Insgesamt machen die zu diesem Cluster Zählenden nicht den Eindruck, als hielten sie Erwerbsarbeit und auf Erwerbsarbeit zielende Weiterbildung für ihren Lebensinhalt.

Zum anderen wäre da der Typ des *bedrohten älteren Arbeitnehmers* (14%). In manchem dem zuvor beschriebenen Typus ähnlich - weit überwiegend aus der Volksschule ins Erwerbsleben eingemündet, dual, zumeist gewerblich ausgebildet und in Fachqualifikationen erfordernden Berufen tätig, im Schnitt noch deutlich älter sogar (nahezu alle Angehörigen dieses Clusters sind mindestens 35, 70% mindestens 50 Jahre alt), zeigen sich doch bei dieser Teilnehmergruppe markante Unterschiede. Bei den fast durchweg Verheirateten, deren größter Teil aus Arbeiterfamilien stammt, handelt es sich weit überwiegend um gewerkschaftlich Organisierte. Das Karrieremotiv ist ihnen - angesichts ihres Alters nachvollziehbarerweise - für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen eher fremd. Die Weiterbildungen, die die Angehörigen dieser männlich dominier-ten Gruppe durchliefen, lagen in fast jedem zweiten Fall mehr als drei Jahre zurück. Auffallend ist der außergewöhnlich große Anteil (63%) betrieblich organisierter Maßnahmen; das lässt eher Pflichtveranstaltungen für die klein-städtisch geprägte Gruppe vermuten, deren Mitglieder sich vor allem dadurch von den „mäßig Motivierten“ unterscheiden, daß sie - ganz im Gegensatz zu

---

ohne Berufsnot, offenbar diesen Ausgrenzungstendenzen ihre Motivation entgegen-setzen wollen (6%).

diesen - von Arbeitsplatzabbau in ihren Betrieben wissen und ihn in der nahen Zukunft auch weiterhin erwarten: Immerhin jeder Neunte dieser Gruppe ist denn auch schon arbeitslos.

Anders als bei den Weiterbildungsabstinenten finden sich bei den Teilnehmern charakteristische Unterschiede in der quantitativen Bedeutung der einzelnen Cluster in Ost- und Westdeutschland. Beachtenswert ist vor allem das deutlich größere Gewicht sowohl, einerseits, der „hochmotivierten Vollbeschäftigt(en) mittlerer Qualifikation“ als auch, andererseits, der „bedrohten älteren Arbeitnehmer“ in Ostdeutschland. Komplementär hierzu spielen „traditionell aus dem Weiterbildungssystem nicht Ausgegrenzte“, „Manager unter Arbeitsplatzabbau-Drohung“ und „mäßig motivierte, nicht mehr ganz junge Fachqualifizierte in gesicherter Beschäftigung“ im Westen eine relativ größere Rolle. Offenbar spiegelt sich auch in dieser Klassifikation die Umbruchssituation in den neuen Bundesländern zu Anfang der neunziger Jahre: Daß die Vollbeschäftigt(en) des tertiären Sektors, des öffentlichen Dienstes zumal, in Ostdeutschland an beruflicher Weiterbildung - exakter müßte es in der Regel wohl heißen: Um-Schulung - ganz unabhängig von eventuell gegebener Eigenmotivation im Einzelfall nicht vorbeikommen, liegt auf der Hand. Daß andererseits die „bedrohten älteren Arbeitnehmer“ im Osten, deren letzte Weiterbildungen häufig länger als drei Jahre zurücklagen, typischerweise die in der Regel verordneten Weiterbildungsveranstaltungen in den DDR-Betrieben durchlaufen haben, bedarf auch kaum weiterer Erwähnung.

In wie starkem Ausmaß die in den Clusteranalysen identifizierten Gruppen Ausgrenzungstendenzen ausgesetzt sind, demonstriert eindrucksvoll die Tabelle 48 des ersten Arbeitsberichts (WBA1, 115). Dort sind die insgesamt zehn Cluster von Nichtteilnehmern und Teilnehmern ihren „eher starken“ und „starken“ Tendenzen, ausgegrenzt zu werden, nach in eine Rangfolge gebracht, die von 92 Prozent bei den „älteren Industriearbeiter(inne)n“ bis zu null Prozent („Manager unter Arbeitsplatzabbau-Drohung“) reicht. Auffällig ist dabei die Konzentration der Arbeiter-Cluster auf den ersten Rängen der Diskriminierung.

Eindeutige Fälle und Gegenstand weiterer Untersuchung des Phänomens „Weiterbildungsabstinenz“ sind die Nichtteilnehmer-Cluster. Erst auf der Mikroebene würde sich schließlich zeigen, ob sich die Annahmen zur Bildungsbeteiligung der Cluster der „bedrohten älteren Arbeitnehmer“ und der „mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung“, jedenfalls weniger aus eigener Motivation heraus teilgenommen zu haben, verfestigen.

## 5. Kontexte bildungsbiographischer Strategien

### 5.1 Individuelle Umwelten als Handlungskontexte

Wenn sie auch die äußeren Rahmenbedingungen festlegen, die das Spektrum der Handlungsoptionen definieren, das dem einzelnen in einer Entscheidungssituation offensteht, bleiben ihm die Bedingungen und Regelabläufe auf der Makroebene doch, wenn er sie denn überhaupt als solche wahrnimmt, ziemlich abstrakt: Sie erscheinen ihm in der Regel nur in ihrer jeweiligen Konkretion, das heißt als in der Lebenswelt vorgelebte Handlungsmuster oder in der alltäglichen Auseinandersetzung mit den Konkretionen der abstrakten gesamtgesellschaftlichen Institutionen in der Gestalt ihrer spezifischen „Niederlassungen“, „Nebenstellen“ „vor Ort“, in der Region, in der er lebt. Was kümmern den Arbeitslosen im sachsen-anhaltinischen Landsberg, nur zum Beispiel, die Versicherungen des Arbeitsförderungsrechts, wenn er in seinem Arbeitsamt die gleichen Leute wiederfindet, die auch „früher“ schon über die Chancen des individuellen Erwerbslebens mitbestimmt haben und „heute“ nach den gleichen traditionalen Mustern Förderungsmaßnahmen „verteilen“? Dem Handeln, den Entscheidungen der einzelnen viel näher als die Rahmenbedingungen der Makroebene - die dennoch die Grenzen des Möglichen bestimmen - sind die Abläufe auf der Messoebene der Vermittlung zwischen Gesellschaft und Individuum. Das ist der Ort, wo die abstrakten Institutionen erfahrbar werden, wo sich Gesetze oder Normen in ihren konkreten durchschnittlichen und spezifischen Ausformungen niederschlagen, wo Arbeitslosenquoten, wie sie über die Medien veröffentlicht werden, zu konkreten Nachfragen und Angeboten in dem oder jenem Beruf werden, zu dem oder jenem Stellenangebot - oder eben auch zur vergeblichen Suche nach einer Stelle, die dem eigenen Qualifikationsprofil ebenso entspricht wie den eigenen Wünschen und Ansprüchen an Berufstätigkeit. Und wo sich, wenn sich Angebot und Nachfrage nicht treffen, der Blick auf ein angemessenes Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen richten mag, das das individuelle Qualifikationsprofil unumgänglichenfalls mit dem konkreten Angebot vor Ort in Einklang zu bringen vermöchte.

Subjektorientierte Berufsforschung (z.B. *Beck u.a.* 1980) und ökologische Psychologie (z.B. *Bronfenbrenner* 1976) legen nahe, Raum als eine *soziale* Kategorie zu verstehen (trotz charakteristischer Überschneidungen nicht zu verwechseln mit *Bourdieu*s sozialem Raum, 1982), die wesentlich durch Erfahrung und Aneignungsprozesse bestimmt ist. An der Grenze alltäglicher Erfahrbarkeit von Umwelt, ist die Region der Ort der Vermittlung von objektiver, gesamtgesellschaftlicher Struktur und individueller Handlung. Dabei fällt die subjektive Erfahrung von Raum nur sehr bedingt - über den Grad der Offenheit der natürlichen und politischen Grenzen, die Zugänglichkeit der Kommunikationswege - mit „objektiven“ Grenzen zusammen; viel entscheidenderes Gewicht dürfte den lokalen Manifestationen *sozialer* Vorgaben beizumessen sein. Als subjektbezogene, auf die individuelle Entscheidungssituation bezogene Kategorie ist „Region“ auch nicht gleichzusetzen mit Wirtschafts- und Sozialräumen in ihrer jeweiligen „objektiven“ Gewordenheit; tatsächlich differieren zudem objektivierende Grenzziehungen untereinander ebenso sehr und ebenso mehr oder weniger „willkürlich“ wie Verwaltungsgrenzen. Forschungspragmatisch legitimierte die dienende Funktion der Regionalanalysen innerhalb des Projektzusammenhangs die konventionelle Festlegung auf den Arbeitsamtsbezirk als für das Erwerbsverhalten und darauf bezogene Bildungsprozesse handlungsrelevante Raumeinheit<sup>1</sup>.

Unter der Zielvorgabe, daß je ein west- und ostdeutscher Kontext ausgewählt werden sollte, und zwar im Westen eine möglichst durchschnittliche, „normale“ und im Osten eine sich schon im Umbruch befindende Region, wurden nach entsprechenden Analysen aller west- und ostdeutschen Arbeitsamtsbezirke schließlich die Bezirke Herford und Halle an der Saale ausgewählt, deren Arbeits- und Weiterbildungsmarktstrukturen im folgenden kurz vorgestellt werden.<sup>2</sup> Ergebnisse der Umfragen in den Regionen vermitteln zudem einen Eindruck von dort typischen Erwerbssituationen, Berufsverläufen und den Einschätzungen des Weiterbildungsangebots auf der Nachfrageseite; nicht zuletzt aber von den dort gängigen Formen des Abstinenzverhaltens.

---

1 Ein Kompromiß, der sich auch durch die sekundärstatistische Materiallage anbot. Vgl. z.B. *Dobischat u.a.* 1983, *Dobischat/Wassmann* 1985, *Bolder* 1991, *Müller u.a.* 1991.

2 Die ausführlichen Analysen der Untersuchungsregionen sind im 2. Projektbericht (WBA2) dokumentiert.

## 5.2 Arbeit und Beschäftigung in den Untersuchungsregionen

### 5.2.1 *Die Arbeitsmarktregion Herford*

Der Arbeitsamtsbezirk Herford liegt im nordöstlichen Teil Nordrhein-Westfalens und ist Bestandteil des Regierungsbezirkes Detmold, der als eine der „modernisierten Wirtschaftsregionen“ innerhalb der Bundesrepublik mit vergleichsweise günstigen infrastrukturellen und ökonomischen Voraussetzungen und Perspektiven hinsichtlich des einsetzenden gesamteuropäischen Integrationsprozesses gilt. Zu den charakteristischen Strukturmerkmalen und Entwicklungstendenzen der Region gehören eine bis Anfang der neunziger Jahre positive Bevölkerungsentwicklung, eine sehr diversifizierte Wirtschaftsstruktur, die Dominanz von Klein- und Mittelbetrieben als wichtigsten Beschäftigungsträgern und eine gegenüber dem Bundes- und Landesdurchschnitt vergleichsweise günstige Arbeitsmarktentwicklung. Charakteristisch für die Untersuchungsregion sind auch die unterschiedlichen Siedlungsstrukturen ihrer beiden Landkreise. Während der nördlicher gelegene Kreis Minden-Lübbecke mit seiner vergleichsweise geringen Bevölkerungsdichte noch einen durchaus ländlichen Eindruck vermittelt, handelt es sich beim Kreis Herford schon um einen verdichteteren Siedlungsraum; hier machen sich deutliche Agglomerationseffekte infolge der räumlichen Nähe zum Oberzentrum Bielefeld bemerkbar.

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Untersuchungsregion folgte seit Mitte des 19. Jahrhunderts zunächst dem „leinenen Faden“, das heißt mit der Textil- und Bekleidungsindustrie als organisierendem Zentrum, um das sich komplementäre Industriezweige wie etwa mechanische Industrie, Spezialmaschinenbau, Verpackungsmittelindustrie und Druckereien gruppierten. Mit zunehmender Rationalisierung und Industrialisierung der Textilindustrie und dem Aufkommen der Baumwolle als Konkurrent des Flachs ging die Bedeutung dieses Industriezweiges in der Region zurück. Die entstehende Lücke wurde vor allem von der Zigarrenindustrie mit Heimarbeit und lokalen Filialbetrieben ausgefüllt, die zum Ende des 19. Jahrhunderts die beschäftigungsintensivste Branche in der Untersuchungsregion war. Seit der Aufhebung des aus der Zeit des Nationalsozialismus überkommenen und bis 1957 geltenden Maschinenverbots griffen allerdings auch hier Mechanisierungsprozesse, die zur Zentralisierung von Betriebsstätten, geringerem Personalbedarf und im Zuge zurückgehender Marktnachfrage zu wirtschaftlichen Konzentrationsprozessen führten.

Als weiterer wirtschaftlicher Schwerpunkt bildete sich in der Region die Möbelindustrie heraus, die aus zahlreichen kleineren Handwerksbetrieben entstand und mit dem wirtschaftlichen Aufschwung des Ruhrgebietes dort einen bedeutenden Absatzmarkt fand. Die verkehrstechnische Anbindung durch die Köln-Mindener Eisenbahn war eine zentrale Voraussetzung dafür. Ähnlich der Initialfunktion der Textilindustrie für die Entstehung komplementärer Wirtschaftszweige war die Möbelindustrie ein Ausgangspunkt der weiteren industriellen Entwicklung, insbesondere für die Entstehung einer Zubehörindustrie (etwa von Säge- und Furnierwerken, Fabriken zur Herstellung von Lacken, Farben, Leim, Matratzen, Spiegeln und in jüngerer Zeit auch von Küchenelektrogeräten) sowie der Herstellung von Holzbearbeitungsmaschinen, die ihrerseits die Basis der metallverarbeitenden Industrie in der Region bildete.

Der Bädergürtel am Wiehengebirge sorgte schließlich dafür, daß die Region schon relativ früh im tertiären Sektor Fuß faßte und eine mono- oder oligostrukturelle Entwicklung vermieden werden konnte. Die beschäftigungspolitisch relevantesten Wirtschaftszweige der Region sind heute neben Handel und Gesundheitswesen vor allem diese Branchen des sekundären Sektors; zudem Bau- und Bekleidungsgewerbe, Kunststoff- und Asbestverarbeitung, Elekrotechnik und Nahrungs- und Genußmittelindustrie. Das Gewicht des sekundären Sektors für den Arbeitsmarkt in der Region wird daran deutlich, daß von den zwölf wichtigsten Wirtschaftsgruppen sieben unmittelbar dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen sind. Zu denken gilt, daß die Dominanz des sekundären Sektors einerseits durchaus als wirtschaftliche Stärke einer Region gesehen werden kann, da dort in Zeiten konjunkturellen Wachstums schnell neue Arbeitsplätze entstehen können. Umgekehrt kann sich diese Stärke aber ganz unabhängig von den sektoralen Strukturverschiebungen in Rezessionsphasen in ihr Gegenteil verkehren, da ein Rückgang der privaten Nachfrage ebenso schnell zu Kurzarbeit oder sogar zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen kann.

Die Bedeutung von Klein- und Mittelbetrieben als Beschäftigungsträgern unterstreichen die Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung von 1987, derzufolge seinerzeit über achtzig Prozent aller Arbeitsstätten in der untersten Größenklasse (bis zu 9 Beschäftigten) und weitere 13 Prozent in der nächsthöheren Größenklasse (10-49 Beschäftigte) lagen; mehr als die Hälfte aller Beschäftigten arbeitete in Arbeitsstätten dieser Größenordnung. Im Verarbeitenden Gewerbe dominieren die mittelständischen Betriebe; Großbetriebe mit mehr als 5.000 Beschäftigten fehlen in der Region.

Spiegelbildlich zur Beschäftigungsentwicklung läßt die Analyse der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Region (1992 lag die Zahl der Arbeitslosen mit über 14.000 mehr als doppelt so hoch wie 1980) Rückschlüsse auf spezifische Beschäftigungsrisiken in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Beschäftigungs-

chancen einzelner Personengruppen zu. So ist auch in der Arbeitsmarktregion Herford das Risiko, arbeitslos zu werden und womöglich zu bleiben, für Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ungleich größer als für Arbeitnehmer mit Berufsabschluß, wie die Sonderuntersuchungen des Arbeitsamtes ausweisen. Während die Hälfte der Arbeitslosen in der Region 1992 Personen ohne Berufsausbildung war, stellten diese nur jeden fünften Beschäftigten. Konsequenterweise waren Ungelernte auch bei den Langzeitarbeitslosen deutlich überrepräsentiert: Ihr Anteil lag im Untersuchungszeitraum stets über fünfzig Prozent. Über die diskriminierenden individuellen Risikomerkmale hinaus sind schließlich auch berufsspezifische Ungleichgewichte zu verzeichnen, die vor allem bei einigen gewerblichen Berufen zu berufsspezifisch hohen Arbeitslosenquoten führten und sowohl Zugangs- als auch Verbleibsrisiko deutlich erhöhten. Hierzu zählen unter anderen Textil- und Bekleidungsberufe, Lederhersteller, Steinbearbeiter und Glasmacher, Raumausstatter und Chemiearbeiter.

Daß sich in Zeiten länger andauernder Arbeitslosigkeit auf relativ hohem Niveau zugleich typische Strukturierungen der Arbeitslosigkeit herausbilden, ist eine zwangsläufige Begleiterscheinung der Arbeitsmarktkrise, die für die betroffenen Personen kaum noch Beschäftigungschancen offenläßt und potentiell Betroffenen gewissermaßen das ihnen im Fall des Arbeitsplatzverlustes drohende Schicksal vor Augen führt. In der Region hatte sich der Anteil Langzeitarbeitsloser im September 1997 auf ein Drittel eingependelt; 1992 machte ihr Anteil an den Arbeitslosen noch lediglich ein Viertel aus. Gerade diese Gruppe gilt als nur schwer vermittelbar und deshalb als in ihrer Größenordnung kaum reversibel. Der Rückgang der Erwerbstätigenzahlen, steigende Arbeitslosigkeit und ihre zunehmende Strukturierung nach qualifikationsspezifischen Merkmalen kennzeichneten also zum Zeitpunkt der Durchführung der Experimentalstufe des Weiterbildungsabstinentz-Projekts die Arbeitsmarktentwicklung auch in der Region Herford. Diese Tendenzen dürften von den dort Lebenden als deutliche Signale wahrgenommen worden sein.

### *5.2.2 Die Arbeitsmarktregion Halle*

Der im Süden Sachsen-Anhalts liegende, politisch den Regierungsbezirken Halle (Stadt Halle und Saalkreis) und Dessau (Kreis Bitterfeld) zugeordnete Arbeitsamtsbezirk Halle war auf Grund vielfältiger Verflechtungen und Austauschbeziehungen stets Teil eines ökonomischen Verdichtungsraums, der bis nach Sachsen hineinreicht. Ein wesentliches Strukturmerkmal der Region war und ist die Verfügbarkeit einer Reihe natürlicher Ressourcen wie Braunkohle, Salze, Steine und Erden in der Nähe der Chemiestandorte der Region. Wichtige

Kali- und Steinsalz-Bergaugebiete liegen im Umfeld Halles. Die Chemiegebiete um Halle, Bitterfeld und Merseburg bilden seit den zwanziger Jahren mit Teilen des Leipziger Regierungsbezirkes einen auf Grund von Verkehrs- und Zuliefererbeziehungen sowie durch ein Energieverbundsystem stark integrierten Wirtschaftsraum. Es war dies das am dichtesten besiedelte Gebiet der DDR; im „Chemiedreieck“ Bitterfeld-Halle-Merseburg war mehr als die Hälfte ihrer Chemieproduktion konzentriert. In den vier Chemiekombinaten der Region - Leuna, BUNA, Bitterfeld und dem fotochemischen Kombinat Wolfen - arbeitete Ende 1989 noch gut ein Fünftel aller Erwerbstätigen dieses Raumes.

Nach Expertenschätzungen waren unter Berücksichtigung der arbeitsteiligen Zusammenhänge in der Region zur Zeit der Wende mehr als fünfzig Prozent der hier Beschäftigten direkt oder indirekt für die Chemiewirtschaft tätig - wobei zu berücksichtigen ist, daß Kombinatsbetriebe durch eine hohe Fertigungstiefe und die Wahrnehmung von Aufgaben gekennzeichnet waren, die unter marktwirtschaftlichen Bedingungen typischerweise nicht zu den Aufgaben eines Betriebes gehören: etwa soziale Dienste (Polikliniken, Kindergärten, Erholungsheime etc.), Kultur und Sport. Des Weiteren muß in Rechnung gestellt werden, daß der Industrieanlagenbau, der Kraftwerks- und Rohrleitungsbau der Region weitgehend im Dienste der Chemieindustrie standen und auch der Kohle- und Salzbergbau in der Chemieindustrie einen Hauptabnehmer hatte.

Die drei Kreise der Untersuchungsregion weisen dennoch eine recht heterogene Wirtschaftsstruktur auf. Während der relativ dünn besiedelte Saalkreis als eine landwirtschaftlich dominierte Umlandregion charakterisiert werden kann (1989 war jeder Dritte in der Land- und Forstwirtschaft tätig, und selbst Ende 1990 lag ihr Beschäftigtenanteil noch bei 28 Prozent), in der nur die metallverarbeitenden Betriebe noch eine gewisse Rolle spielten, war der Kreis Bitterfeld ein Gebiet mit starker industrieller Monostruktur; allein 42 Prozent aller Beschäftigten waren in der Chemieindustrie tätig. Die Wirtschafts- und in ihrem Gefolge auch die Sozialstruktur des Kreises bestimmten letztlich drei Großbetriebe; Handel und Dienstleistungen spielten hier nur eine untergeordnete Rolle. Die Stadt Halle verfügte dagegen über eine relativ ausgewogene Beschäftigtenstruktur. Bezogen auf den DDR-Durchschnitt 1989 war der Dienstleistungsbereich schon relativ stark entwickelt; jeder Dritte arbeitete 1989 in diesem Sektor. Das in der Stadt angesiedelte Produzierende Gewerbe konzentrierte sich fast zur Hälfte auf Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau.

Bis 1989 hatte es in der DDR eine eher kontinuierliche wirtschaftliche und soziale Entwicklung gegeben; zwar auch begleitet von Prozessen regionalen und strukturellen Wandels und schließlich vom Niedergang des ökonomischen Systems, doch erstreckten die sich über sehr lange Zeiträume und waren nicht im Ansatz mit Prozessen wirtschaftsstrukturellen Wandels in der alten Bundesre-

publik zu vergleichen. Welche strukturellen Veränderungen sich dann nach 1990 abzeichneten, zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Region in diesen ersten Nach-Wende-Jahren. In den traditionellen Wirtschaftsbereichen gab es in unterschiedlichem Umfang gravierende Beschäftigungsverluste, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, die mit umfassenden technischen und arbeitsorganisatorischen Restrukturierungsprozessen einhergingen. Dieser sich teilweise binnen weniger Monate vollziehende Prozeß bedeutete eine Erosion der über Jahrzehnte gewachsenen arbeitsteiligen Zusammenhänge, der Berufe, Qualifikationen, Tätigkeiten und der Arbeitskultur.

Seit dem Zusammenbruch der DDR und ihrer politischen, rechtlichen, ökonomischen und normativen Transformation und Integration in ein kapitalistisch-marktwirtschaftliches System veränderten sich so die Grundlagen des sozialen Lebens der ostdeutschen Gesellschaft radikal. Dies gilt ganz wesentlich für die sie konstituierenden wirtschaftlich-sozialen Strukturelemente, zu denen insbesondere die Vollbeschäftigung gehörte, die sich auch in einer hohen Erwerbsquote von Frauen ausdrückte: Während sie im Westen 1989 56 Prozent betrug, waren im Osten 78 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig (s. Grünert 1994, 66ff). Bis Anfang 1992 nahm dann der hohe Frauenanteil an den Arbeitslosen kontinuierlich zu, um seither auf hohem Niveau zu beharren. Das Wissen der Frauen darum, sich zumindest um die materielle Subsistenz keine Sorgen machen zu müssen, wurde durch den rasanten wirtschaftlichen Strukturwandel nachhaltig erschüttert. Für viele bedeutete die - neue - Erfahrung von Arbeitslosigkeit eine besondere Zäsur der gesamten Lebensperspektive. Ein Experte formulierte es so: „Frauen sind überproportional arbeitslos, Frauen ab 45 sind weit überproportional arbeitslos, alleinerziehende Frauen über 45 sind praktisch hoffnungslos.“

### 5.2.3 *Regionaltypische Berufsverläufe: Kontinuität und Brüche*

Was sich in den regionalen Wirtschaftsdaten, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsstatistiken niederschlägt, bildet, auf einer noch recht grob zeichnenden Betrachtungsebene, den Rahmen der in der Region typischen Erwerbsbedingungen, den Möglichkeitsraum beschäftigungsbezogener Entscheidungen der einzelnen. Wo eine hohe berufs- und altersspezifische Arbeitslosigkeit herrscht, wird eine beispielsweise 53jährige arbeitslose Chemiewerkerin mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen neuen Arbeitsplatz mehr finden. Die Optionen der einzelnen sind also, den individuellen Vorlieben gegenüber indifferent in charakteristischer Weise vorgezeichnet, begrenzt. Im Falle der Chemiewerkerin beschränken sie sich in aller Regel auf die wenig wahrscheinliche, gewiß auch nicht oft

gewünschte Möglichkeit der Auswanderung aus der Region, die ihre Lebenswelt bedeutet, oder die nur wenig aussichtsreiche Option einer Umschulung in eine neue Tätigkeit beziehungsweise - und dies wird dann schon als Normalfall angesehen werden müssen - die Vorbereitung auf den mit Einschränkungen verbundenen Vorruhestand im Anschluß an voll ausgereizte Erwerbsarbeits-surrogate wie Arbeitslosengeld- und -hilfephase, Pro-Forma-Umschulung (wenn sie denn überhaupt zugestanden wurde) und dergleichen.

Zu den spezifischen regionalen Rahmenbedingungen gehören nicht zuletzt die Berufsverlaufsmuster der potentiell Weiterbildungsabstinenten,<sup>3</sup> ihre typischen Erwerbs- und Arbeitssituationen. Sie bilden den Bezugsrahmen des individuellen beschäftigungsbezogenen Handelns - dem eigenen Lebenszusammenhang wiederum noch ein Stück weit näher.<sup>4</sup>

### **Diskontinuitäten**

Tabelle 6 zeigt zunächst, daß das Erscheinungsbild beruflicher Diskontinuität in der Region Herford stark von dem in der Region Halle abweicht. Es fällt auf, daß in Herford Kontinuität und Diskontinuität, die Pole der Häufigkeitsverteilung, in Halle dagegen ihre Mitte, das heißt durchschnittlichere Muster der Berufsbiographie, jeweils deutlich häufiger anzutreffen sind.

Dieses Bild reproduziert sich erwartungsgemäß in der westdeutschen Region bei Männern und Frauen, betrachtet man die Geschlechter jedes für sich, nicht. Während bei den Männern in der Region Herford eine Tendenz zur Kontinuität

- 
- 3 Berufsbiographien verlaufen je nach Erwerbs situation ganz unterschiedlich, nach typischen Mustern (Drexel 1982, Lappe 1985; vgl. Erzberger 1999), die die Kontinuität, die Berufstreue und die Unterbrechungsphasen im Erwerbsleben quasi vorprogrammieren. Diskontinuitäten und Brüche der Erwerbsbiographie unterscheiden sich so in ihrer Wertigkeit, in der Bedeutung für die einzelnen ganz erheblich: Die ungebrochene Kontinuität des Berufslebens eines Hilfsarbeiters ist etwas ganz anderes als die eines Beamten. Berufswechsel nach einer durch Arbeitslosigkeit erzwungenen Umschulung bedeutet dem einzelnen Betroffenen ganz anderes als der eines Metallfacharbeiters, der nach seiner breiten Grundqualifikation in einen Nachbarberuf wechselt, oder der des Finanzbeamten, der sich als Steuerberater niederläßt, beziehungsweise der der Hausfrau, die sich nach der Familienphase neu orientiert. Dies gilt es zu erinnern, wenn in diesem Abschnitt die Muster beruflicher Kontinuität und Diskontinuität als Charakteristika der beiden Regionen dargestellt werden.
  - 4 Die folgenden Daten entstammen der quota-repräsentativen standardisierten Umfrage in den Regionen (s. WBA2, Anh. 1.2 und 4). Zur Operationalisierung der Konzepte „berufliche Diskontinuität“, „Biographiegefährdungen“ und „Arbeitsplatzopportunitäten“ s. WBA2, Anh. 5.

unübersehbar ist - die Kontinuität der beruflichen „Normalbiographie“ war, soweit es sie überhaupt gab, allemal eher Männerache -, zeigte sich in Halle 1993 neben einer etwa gleich großen Quote kontinuierlicher ein deutlich geringerer Anteil strikt diskontinuierlicher Biographien als bei ihren westdeutschen Geschlechtsgenossen.

*Tabelle 6: Berufliche Diskontinuität in den Regionen Herford und Halle/Saale nach Geschlecht (Spaltenprozente)*

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Her- ford	Halle/S. Saale	Herford	Halle/S.	Herford	Halle/S.
Keinerlei Diskontinuität	<b>27</b>	<b>20</b>	34	37	17	8
Nur geringe Brüche	<b>21</b>	<b>35</b>	24	18	18	47
Deutliche Diskontinuitäten	<b>21</b>	<b>31</b>	23	37	19	27
Chaosbiographie	<b>31</b>	<b>14</b>	19	8	46	19
<i>Cramérs V/p</i>	<b>.24/.000</b>		<i>.20/.064</i>		<i>.38/.000</i>	

Dabei scheinen in Halle die Diskontinuitäten insgesamt anzusteigen. Die Annahme, daß es sich um einen erst in jüngster Zeit eingeleiteten Prozeß handeln könnte, fußt neben den Alltagserfahrungen vor allem auf den Ergebnissen der Analysen der regionalen Arbeitsmärkte. Mit der Wende zu marktwirtschaftlichen Bedingungen wurden die bis dahin regelmäßig kontinuierlichen Berufsverläufe (deshalb 37% der Männer in Halle ohne Brüche; insbesondere aber auch nur 8%, denen „Chaosbiographien“ zu attestieren sind) massenhaft gebrochen: durch Entlassungen, längere Arbeitslosigkeitsphasen, letztlich erzwungene Wechsel von obsoleten in vielleicht im neuen System eher nachgefragte Berufe.

Das gilt aber ganz und gar nicht für die Frauen. Während sich in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke ein den Männern komplementärer Kurvenverlauf konstatieren läßt, mit deutlicher Tendenz zur „Chaosbiographie“ als weiblicher Normalbiographie bei dieser insgesamt geringer qualifizierten Zielgruppe, zeigen sich bei den Frauen in Halle, Saalkreis und Bitterfeld und Umgebung eben-

so geringe Anteile stärker diskontinuierlicher Verläufe wie bei den Männern in der westlichen Vergleichsregion. Zugleich sind nur halb so viele wie in der Region Herford überhaupt nicht betroffen; was schon nur der Hälfte des Anteils der Männer entspricht (8:17 bzw. 37%).

Das bei den Männern eingeführte Interpretationsraster, bei den Frauen weitergeführt, bietet eine plausible Erklärung an: Die von den Wendefolgen aufgrund der im Westen traditionell stärkeren beruflichen Diskriminierung der Frauen in stärkerem Ausmaß als die Männer betroffenen Frauen im Osten, die bis dahin offenbar durchweg gesicherte Berufsverläufe durchlebten, erleben nunmehr in ihrer Majorität zum erstenmal berufliche Diskontinuität (47 vs. 46%). Bei den Frauen sind schließlich die Differenzen zwischen Halle und Herford erheblich bedeutsamer als bei den Männern ( $V = .38$  bzw.  $.20$ ).

Es läßt sich also bis hierher festhalten, daß die Erscheinungsformen von Diskontinuität im Berufsleben in den Regionen den arbeitsmarktwirtschaftlichen Normalitäten dieser Tage entsprachen. In der Region Halle zeigen sich dabei deutliche Tendenzen zu wendebedingten Berufsbiographiebrüchen; und dies bei Frauen in noch auffälligerem Ausmaß als bei den Männern - wahrscheinlich, wie auf der Basis der Trendberichte von den globalen Prozessen auf der Meso-ebene angenommen werden muß, auf lange Dauer.

### **Biographiegefährdungen**

Gemessen am Idealbild einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie ohne auch nur zwischenzeitlichen unfreiwilligen Arbeitsplatzverlust, ohne zwangsweise, betriebsbedingte Umsetzungen, die oft gleichbedeutend sind mit Dequalifizierungen, ohne den möglicherweise aufgrund dessen oder aufgrund vorgängiger Freisetzung sich ergebenden Zwang zu qualifikationsverändernder Umschulung, stellen sich Befristungen von Arbeitsverträgen, Personalabbau im Beschäftigungsbetrieb oder rationalisierungsbedingte Umorganisationen gerade für den hier zur Debatte stehenden Kreis von Erwerbstägigen als Bedrohung der eigenen Erwerbsbiographie dar.

Tabelle 7 präsentiert die erheblichsten Differenzen bei der Untersuchung weiterbildungsrelevanter Aspekte des Arbeitslebens auf der Nachfrageseite des Weiterbildungsgeschehens in den beiden Regionen. Die Einschätzung der Gefährdungen der Erwerbsbiographie entspricht, so kann resümiert werden, den tatsächlichen regionalen Arbeitsmarktzuständigkeiten weitgehend: Nahezu doppelt so hoch wie im Arbeitsamtsbezirk Halle ist der Anteil der keine Gefährdungen Berichtenden in Herford und Umgebung; immerhin zwei von dreien scheinen hier keinen, drei von vier keinen konkreten, sie persönlich berührenden Gefährdungen ausgesetzt. Andererseits sieht sich in der Region Halle bald

jeder zweite stark betroffen; 55 Prozent sehen sich persönlich gefährdet, und nur jeder dritte Befragte sieht keine Gefährdung seines Erwerbslebens.

*Tabelle 7: Biographiegefährdungen in den Regionen*

	Zusammen		Männer		Frauen	
	Herford	Halle/S.	Herford	Halle/S.	Herford	Halle/S.
Keine Gefährdung	<b>64</b>	<b>34</b>	62	36	66	32
Lediglich allgemeine Gefährdungs-wahrnehmung	<b>14</b>	<b>11</b>	15	13	12	9
Konkret persönliche Gefährdungs-wahrnehmung	<b>8</b>	<b>13</b>	8	15	9	11
Starke Gefährdung	<b>14</b>	<b>42</b>	15	36	13	48
<i>Cramérs V/p</i>	<b>.35.000</b>		<i>.29/.004</i>		<i>.40/.000</i>	

Das Ganze verschärft sich, im Trend verbleibend, bei den Frauen noch einmal erheblich. Ist der Anteil der sich stark gefährdet ansehenden Männer in der Region Halle gut doppelt so groß wie in Herford, so erreicht er bei den Frauen bald den vierfachen Wert (48 gegenüber 13%). Doppelt so groß wie in Halle ist der Anteil der keine Gefährdungen sehenden Frauen in Herford - und mit 66 Prozent ist dies zugleich der größte Anteilswert aller drei Teiltabellen. Bei den Männern wird diese Relation nur näherungsweise erreicht. Auch dies dürfte den tatsächlichen Verhältnissen nahekommen.

#### *5.2.4 Weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation*

Begünstigende und benachteiligende Bedingungen von Weiterbildungsbeteiligung sind, von den persönlichen Voraussetzungen und Vorlieben abgesehen,

strukturell an Zugehörigkeiten der Erwerbspersonen zu Gelegenheiten schaffenden Berufen, Branchen, Betrieben und eben auch Regionen gebunden. Der Kenntnisstand auf dem Gebiet der Teilnahmeforschung ist mittlerweile groß und abgesichert genug, um kumulative Effekte derart begünstigender oder benachteiligender Bedingungen zu unterstellen; und zwar im engeren Sinne dergestalt, daß eine einfache Anhäufung positiver Merkmale der Gelegenheitsstrukturen verlässliche Prognosen vermehrter Teilnahmehäufigkeit erlaubt beziehungsweise daß, in der Umkehrung, ihr Ausbleiben Abstinenz wahrscheinlicher machen müßte.

In hervorragender Weise bietet oder verwehrt der Arbeitsplatz Gelegenheiten, am Weiterbildungsgeschehen teilzuhaben. Die ausgeübte Berufstätigkeit, die Zugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebes zu einer Branche, die weiterbildungsoffener ist als andere, die Betriebsgröße, die es etwa ermöglicht, eigene betriebliche Weiterbildungsabteilungen und -strukturen aufzubauen, oder die Freistellung von Beschäftigten aus existentiellen Gründen schlicht verbietet, verringern oder erhöhen die Abstinentz wahrscheinlichkeit, nur partiell interdependent, jedes für sich, erheblich. Als besonders weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation gelten neben der Position in der betrieblichen Hierarchie und täglichem Arbeitsvolumen die Tätigkeit selbst, insbesondere Lernspielräume, die sie eröffnet oder verweigert, Disponibilität von Arbeitszeit, die Verwertbarkeit des in der Ausbildung Gelernten im konkreten Arbeitsvollzug, dessen Gestalt und Tempo sowie besondere, das Übliche überschreitende Belastungen und die Offenheit des Betriebes gegenüber den Weiterbildungsbedarfen und -wünschen der Beschäftigten. Die Befragungen auf der Mesoebene eröffneten die Möglichkeit, diese Gegebenheiten in ihrer Wahrnehmung - Perzeption und Realisation - durch die Nachfrageseite, die tatsächlichen oder potentiellen Weiterbildungsteilnehmer, genauer zu erfassen (vgl. WBA2, 202ff).

Es fällt auf, daß die weiterbildungsförderlichen „Arbeitsplatzopportunitäten“ in Herford in vierzig Prozent der Fälle eher als gering einzustufen sind und die drei übrigen Kategorien je eines der drei verbleibenden Fünftel auf sich vereinen, während in Halle und Umgebung der doch deutlich geringere Anteil ausgesprochen günstiger („vielfältiger“) Strukturen beeindruckt (Tab. 8). Bei den Männern wirkt sich dann das Moment regionaltypischer Arbeitsplatzopportunitäten noch etwas stärker aus als bei den Frauen ( $V = .28$  gegenüber .21). Dabei stehen sie insgesamt gesehen besser da als die Frauen, die sowohl höhere Anteile mit nur gering entwickelten Arbeitsplatzopportunitäten als auch in beiden Regionen deutlich geringere Anteile mit vielfältigen Opportunitäten stellen. In diesem Fall konterkarieren die regionalen (Arbeitsplatzstruktur-)Effekte also in immerhin nennenswertem Ausmaß die geschlechtsspezifischen Be-

*Tabelle 8: Arbeitsplatzopportunitäten in Herford und Halle/Saale*

	Zusammen		Männer		Frauen	
	Her- ford	Halle/S. aale	Herford	Halle/S. aale	Herford	Halle/S. aale
Gering	<b>40</b>	<b>30</b>	37	26	44	32
Eher mäßig	<b>19</b>	<b>33</b>	17	43	22	24
Günstig	<b>20</b>	<b>26</b>	22	16	18	34
Vielfältig	<b>20</b>	<b>12</b>	23	15	16	10
<i>Cramérs V/p</i>	<b>.20/.009</b>		<i>.28/.006</i>		<i>.21/.118</i>	

nachteiligungen. Man könnte dies, des oben zitierten Expertenfazit zur Situation der Frauen eingedenk, so interpretieren: Wo Benachteiligung *absolut* große Ausmaße angenommen hat, fällt der Zuwachs durch weitere diskriminierende Merkmale *relativ* nicht mehr so sehr ins Gewicht.

### 5.3 Weiterbildungsstrukturen in West und Ost

#### 5.3.1 Region Herford

##### Regionales Qualifizierungsangebot

Im Untersuchungszeitraum hatten in der Region Herford 26 Weiterbildungsträger berufliche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Diese Träger waren mit insgesamt 38 Bildungsstätten vertreten, in beiden Kreisen des Arbeitsamtsbezirks jeweils zu etwa gleichen Teilen. Die Hälfte hatte ihren Sitz in der Region selbst, die anderen waren Zweigstellen überregionaler Träger. Räumlich konzentrierte sich das Angebot weitgehend auf die Städte Minden und Herford; lediglich

die Volkshochschulen sind über ihre Nebenstellen in allen Städten und Gemeinden der Region vertreten. Von Bedeutung für die Region ist schließlich das Angebot in Bielefeld, insbesondere auch das der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen-Lippe, die hier ihren Sitz hat.

Nach Trägerrechtsformen können neben den Betrieben vier Gruppen von Anbietern unterschieden werden. In *öffentlich-rechtlicher Trägerschaft* bieten die Volkshochschulen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung an. Nach Einschätzung von Experten der beiden Volkshochschulen hat die Nachfrage nach derartigen Veranstaltungen in den letzten Jahren stark zugenommen. Thematische Schwerpunkte waren zunächst Fremdsprachen, EDV-Kurse und Maschinenschreiben, Veranstaltungen kaufmännischer und wirtschaftlicher Weiterbildung sowie Rechtschreibkurse. Darüber hinaus gab es Angebote, die das Nachholen von Schulabschlüssen zum Ziel hatten. Unter den Teilnehmern dominieren Frauen und „Senioren“; oft lasse sich auch ein direkter Zusammenhang von Kursfrequenz und betrieblichen Veränderungen feststellen. Der größte Teil der Teilnehmer weise ein Bildungsniveau oberhalb der mittleren Reife auf und verfüge über eine qualifizierte Berufsausbildung. Der Anteil von Ungelehrten sei dagegen verschwindend gering; auch Arbeitslose nähmen das Weiterbildungsangebot der Volkshochschule nur selten in Anspruch. Neben den Volkshochschulen bieten in öffentlicher Trägerschaft noch einige berufsbildende Schulen der Region berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen vor allem im technischen oder kaufmännischen Bereich an.

Ein relativ großes Segment teilen sich die in der Region tätigen *verbandsrechtlichen Träger*, zu denen zum einen die Berufsbildungswerke des *DGB* und der *DAG*, zum anderen zwei relativ junge wirtschaftsnahe Weiterbildungseinrichtungen zu rechnen sind, die durch die regionalen Arbeitgeberverbände initiiert wurden. Dementsprechend differieren Angebotsprofil, Teilnehmerrekrutierung, Ziele und Kosten der Maßnahmen. Während sich das eine Berufsbildungswerk vor allem der Arbeit mit Arbeitslosen, insbesondere Langzeitarbeitslosen widmete, die über das Arbeitsamt rekrutiert wurden, befaßte sich das andere zum Teil mit Vollzeitmaßnahmen im Bereich kaufmännischer Umschulungen. Berufsbegleitend wurden zudem neben Aufstiegsqualifizierungen (zum Fachwirt, Bilanzbuchhalter und Programmierer), die mit Industrie- und Handelskammer-Prüfungen abgeschlossen werden, Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich Datenverarbeitung, Sprachen und Kommunikationstraining angeboten. Gerade für den letzteren Bereich, zu dem Rhetorik-Seminare, Kurzzeitveranstaltungen zum Telefontraining, aber auch Kurse zu „Farb- und Stilberatung“ zählten, wurde eine steigende Nachfrage registriert, die einer der Experten in der verbreiteten „Verunsicherung bezüglich des richtigen Verhaltens am Arbeitsplatz“ begründet sieht, da der „Zwang zur Selbstvermarktung“ zunehme. Hauptziel-

gruppe waren hier eher qualifizierte Beschäftigte aus dem kaufmännischen Bereich, zum anderen Arbeitslose aus verschiedenen Berufen.

Das Angebot der beiden wirtschaftsnahen Träger konzentrierte sich währenddessen weitgehend auf betriebsnahe berufliche Weiterbildung. Dies wurde nicht zuletzt an dem hohen Anteil von Kurzzeitweiterbildungen deutlich, die ein Volumen von 16 Unterrichtsstunden nicht überschritten. Thematische Schwerpunkte waren hier Datenverarbeitungsseminare, Maßnahmen im Bereich technischer Weiterbildung wie CNC-Technik, Steuerungstechnik und Qualitätswesen, Fremdsprachen und Seminare im Kontext von Unternehmensführung, zum anderen bis 1993 Umschulungsmaßnahmen im handwerklichen Bereich für Aussiedler und schließlich betriebsnahe Unternehmensführungsseminare. Beide Bildungsträger, die den Bildungsbedarf der in der Region ansässigen Betriebe abzudecken suchen, kooperierten eng mit den Betrieben ihres Einzugsgebietes: Ausdrückliche Intention beider Einrichtungen war die Bereithaltung einer orts- und zeitnahen beruflichen Weiterbildung, die eng am Bedarf der Betriebe orientiert ist. Neben grundsätzlich offenen Angeboten wurden so auch spezifische Fortbildungsmaßnahmen für Teilnehmer aus einzelnen Betrieben durchgeführt; Hauptzielgruppe waren hier Fach- und Führungskräfte. Faktisch fungieren sie damit als eine Art überbetriebliche Bildungsabteilung vor allem der kleineren und mittleren Betriebe in der Region. Die Akzeptanz dieser Weiterbildungsträger durch die Betriebe lässt sich an den steigenden Teilnehmerzahlen ablesen: Jeweils zwei Drittel der Teilnehmer wurden in die Maßnahmen geschickt. Formalisierte Abschlüsse konnten nicht erworben werden; es wurden statt dessen interne Zertifikate ausgestellt, denen allerdings ein hoher arbeitsmarktpolitischer Wert zugeschrieben wurde.

Als weitere für die Region bedeutsame Bildungsträger sind die *Wirtschaftskammern* mit ihren Schulungsstätten zu nennen. Eine ihrer zentralen Dienstleistungsfunktionen besteht traditionell im Angebot beruflicher Weiterbildung, das sich konzeptionell als Unterstützung der betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen in der Region versteht, also ebenfalls eng am betrieblich definierten Bedarf orientiert ist. Thematische Schwerpunkte der Handwerksbildungszentren und der Kreishandwerkerschaft lagen zum einen auf Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung (etwa die Hälfte des Unterrichtsstundenvolumens), die heute fast ausschließlich in berufsbegleitender Form stattfinden, zum anderen auf unmittelbar technisch orientierter Fortbildungen wie CNC-Technik, Steuerungstechnik, die sich als Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen verstehen. Ein kleinerer Teil entfiel auf Veranstaltungen zu Unternehmensorganisation und Ausbilderlehrgänge. Das Angebot der Industrie- und Handelskammer umfasste im wesentlichen Seminare (vor allem Tages- und Kurzzeitveranstaltungen) im Themenbereich Unternehmensführung,

zu Arbeits- und Führungstechniken, Personalwirtschaft, Finanz- und Rechnungswesen, Betriebsorganisation, die sich an betriebliche Führungskräfte richten, und längerfristige kaufmännische und technische Aufstiegsweiterbildungslehrgänge - also Fachwirt- und Industriemeisterausbildungen, die sich an Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und mehrjähriger beruflicher Erfahrung wenden. Mit über der Hälfte ist dies auch der traditionell größte Teil des Weiterbildungsangebots der Industrie- und Handelskammer. Technische Anpassungsqualifizierungslehrgänge sowie EDV-Lehrgänge komplettierten deren Angebot.

Als Anbieter in der etwas heterogenen Gruppe der *privat-kommerziellen* und sonstigen *Träger* sind insbesondere eine wirtschaftsnahe Einrichtung mit Sitz in Bielefeld, zwei in der Region repräsentierte private Sprachenschulen sowie eine gemeinnützige Bildungseinrichtung mit Hauptsitz im Kreis Minden-Lübbecke zu nennen. Darüber hinaus bietet noch eine Reihe kleinerer Institutionen jeweils spezifische Weiterbildungen an. Das Angebot des wirtschaftsnahen Trägers in Bielefeld weist starke Parallelen zu dem der beiden oben beschriebenen wirtschaftsnahen Einrichtungen auf. Thematische Schwerpunkte bilden hier Kurse in Unternehmensführung, Technik und Produktionssteuerung, Datenverarbeitung, Fortbildungslehrgänge für Beschäftigte des Einzelhandels und Bildungsrückläufe. Zielgruppen sind vor allem Mitarbeiter mittelständischer Betriebe - und hier vor allem Führungskräfte -, aber auch ausdrücklich Betriebsräte, für die insbesondere im Bildungsrücklaubereich einschlägige Themen angeboten werden. Die in der Region vertretenen privaten Sprachenschulen bieten berufsbegleitend Kurse an, die auf den jeweiligen individuellen Voraussetzungen aufbauen und mit einem internen Zertifikat abschließen. Außer solchen Sprachkursen zählten auch längerfristige Ausbildungen zum Fremdsprachenkorrespondenten zum Angebot, die mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer abschließen und teilweise als förderungswürdig im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes anerkannt waren. Die gemeinnützige Bildungseinrichtung dagegen begreift ihre Arbeit ausdrücklich als sozialpädagogische Intervention; sie hatte ihren Schwerpunkt in der Durchführung zumeist längerfristiger Lehrgänge für benachteiligte Personengruppen. Angeboten wurden insbesondere für Frauen konzipierte Umschulungsmaßnahmen, Lehrgänge für Berufsrückkehrerinnen, Förderlehrgänge für arbeitslose Jugendliche und jugendliche Aussiedler und schließlich Orientierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose.

An weiteren Anbietern in dieser Gruppe sind schließlich einige kleinere privatrechtliche Träger zu nennen, die zum Teil nur lokal von Bedeutung sind und ihre Arbeitsschwerpunkte im gewerblich-technischen Bereich haben: die *DEKRA*-Akademie mit überwiegend kurzfristigen Weiterbildungsangeboten (etwa Gabelstaplerfahrer-Schulungen, Gefahrgutfahrer-Lehrgängen sowie Vorbereitungslehrgängen für die Externenprüfung zum Berufskraftfahrer) und einem

mehrmonatigen Lehrgangsangebot für die Integration von Langzeitarbeitslosen sowie der *REFA*-Verband mit seinem arbeitswissenschaftlichen Lehrgangsangebot für betriebliche Praktiker in der Region.

Die immer wieder exponierte Feststellung, daß die *Betriebe* die größte Trägergruppe bei der beruflichen Weiterbildung seien, kann die Kontinuität disperater Teilnahmestrukturen insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung nicht kaschieren. Die bekannten Defizite des betrieblichen Subsystems fanden sich auch in unserer Untersuchungsregion wieder. Soweit Weiterbildungmaßnahmen durchgeführt beziehungsweise veranlaßt wurden, wurde in den Expertengesprächen stets ihre - bei den gewerblich-industriellen Betrieben eher enge, bei den anderen Betrieben eher weiter gefaßte - Bindung an den eigenen Bedarf hervorgehoben. Eine genaue Bedarfsbestimmung konnte aber nur in den wenigsten Fällen vorgenommen werden, das heißt lediglich dort, wo eine wie auch immer geartete Anpassungsqualifizierung unabweisbar war. In den meisten Fällen folgte sie eher vagen Nutzenkalkülen, teils induziert durch entsprechende Angebote von Trägern, teils durch offensichtlichen Handlungsbedarf. In der Mehrzahl der Fälle erfolgt sie überwiegend subjektiv<sup>5</sup>, das heißt insbesondere durch gelegentliche oder regelmäßige Befragungen von Vorgesetzten, von denen angenommen wird, daß sie den Weiterbildungsbedarf der ihnen unterstellten Beschäftigten einschätzen können. Darüber hinaus wird er hier und dort durch regelmäßige Personalentwicklungsgespräche beziehungsweise Potentialanalysen ermittelt, die sich allerdings ausschließlich auf das obere Segment der Beschäftigten, vom Meister an aufwärts, beziehen.

In unserem Projektkontext scheint uns die folgende Beobachtung hervorhebenswert: Je restriktiver die Betriebe Weiterbildung an den eigenen Bedarf binden, desto schwieriger wird ganz allgemein die Wahrnehmung von Weiterbildung durch interessierte Beschäftigte. Andererseits scheint in den Betrieben, die sich um eine stärkere Systematisierung bemühen, eine größere Sensibilität für erforderliche Maßnahmen zu entstehen und wird Weiterbildung tendenziell in den Zusammenhang der weiteren Unternehmensentwicklung integriert. Die Betriebsgröße scheint dabei weniger signifikant für das Bildungsgeschehen als die branchenspezifische Praxis und die Rolle unterschiedlicher „Unternehmenskulturen“: So korrespondierte bei den gewerblich-industriellen Betrieben die Bedeutung favorisierter Produktionskonzepte mit ihrem Vorgehen im Bildungsbereich. Dennoch halten wir es nicht für angemessen, von einer generellen Entwicklungstendenz im Sinne einer veränderten „Managementphilosophie“ in der betrieblichen Weiterbildung zu reden, der auf lange Sicht schließlich

---

5 Zur Unterscheidung von subjektiven und objektiven Methoden der Bedarfsermittlung siehe etwa *Zink* 1991, 99ff.

alle Betriebe folgen würden; es dürfte der Realität näherkommen, von äußerst heterogenen Philosophien der Relevanzzuweisung und der Praxis von Weiterbildung zu sprechen.

Ein Bewußtsein für den wachsenden Stellenwert der *human resources* ist jedenfalls in den Einschätzungen der Experten nur bedingt festzustellen; und das steht nicht in Widerspruch zu weiteren Technisierungsvorhaben. Betriebliche Weiterbildung erweist sich so zumindest in der Region Herford als in hohem Maße kontingent und ist keine zwangsläufige Folge ökonomischer oder technischer Entwicklungen. Leitbilder von Produktionskonzepten spielen hier ebenso eine Rolle wie etwa die Möglichkeiten der Beschaffung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt. Von einem neuen *one best way* in der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung kann empirisch keine Rede sein (s.a. WBA2, 135ff).

Bei den Anlässen, die schließlich zur Durchführung von Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung in irgendeiner Form geführt haben, dominierten in allen Betrieben fachlich-technische Gründe, sei es in Gestalt technischer Veränderungen durch neue Maschinen, EDV-Systeme und ähnliches, sei es in Form veränderter fachlicher Anforderungen etwa durch die Notwendigkeit der Kenntnis neuer Produkte im Bereich des Handels und Kreditwesens oder medizinischer Neuerungen (beispielsweise im Bereich therapeutischer Methoden) im Gesundheitswesen. In immerhin jedem fünften Fall wurde die Notwendigkeit der Veränderung von Führungsverhalten gegenüber den Mitarbeitern explizit als Anstoß zu Weiterbildungsmaßnahmen angeführt. Bezugspunkt von Führungskräfteschulungen ist vielfach die Verbesserung der Produktqualität und der Leistung der Beschäftigten, die über ein adäquates Führungsverhalten beeinflußt werden soll. Teilweise wurde auch auf die Problematik veränderter Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und die Vorgesetzten hingewiesen und diese zum Gegenstand der Bearbeitung gemacht, wie ein Personalleiter ausführte:

„Ein Grund für Weiterbildung, obwohl es eher von außen herangetragen wurde, sind die geänderten Ansprüche der Mitarbeiter auch an ihre Vorgesetzten. Früher im Unternehmen: Befehl - Gehorsam, wie in der Armee. Heutzutage ist das ja nicht mehr. Die Leute lassen ja nicht mehr ihre Einstellungen, ihr Selbstbewußtsein nicht irgendwo im Spind liegen, gehen dann zum Arbeitsplatz und holen das dann um 14 Uhr 30 wieder raus, sondern tragen das zum Arbeitsplatz. Und da sind da natürlich Führungskräfte, die damit zu kämpfen haben. Die dann fragen, warum hat das 25 Jahre funktioniert, und warum funktioniert das jetzt nicht mehr. Und da müssen wir versuchen, die veränderten Gegebenheiten am Arbeitsplatz darzulegen, Hilfestellung, Handwerkszeug zu geben, wie kann ich darauf reagieren“.

Als externe Gründe, die in betrieblicher Sicht Weiterbildung bedingen, wurden insbesondere veränderte gesetzliche Auflagen, etwa im Zuge der Harmonisierung

von EU-weiten Regelungen und eine stärkere Internationalisierung der Märkte genannt.

Von den Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung sind die einzelnen Beschäftigtengruppen auch in diesem Sample branchentypisch in unterschiedlicher Weise betroffen. In den Betrieben des *Verarbeitenden Gewerbes* kommen die traditionellen Muster betrieblicher Weiterbildung immer noch voll zum Tragen. Außerhalb des gewerblich-industriellen Bereichs verändern sich die Strukturen in der Herforder Region deutlich. Im Bereich *Handel und Kreditwesen* gibt es mittlerweile institutionalisierte Muster, die einen innerbetrieblichen Aufstieg ermöglichen und zugleich Voraussetzung dafür sind. In diesem Bereich zielt die Weiterbildungsforderung auf nahezu alle Beschäftigtengruppen. Ähnlich verhält es sich im *Gesundheitswesen*. Hier verläuft aber eine deutliche qualitative Zäsur zwischen dem ärztlichen auf der einen und dem weiteren Personal auf der anderen Seite. Gleichwohl liegt auch hier die Initiativpflicht weitgehend bei den Beschäftigten selbst. In diesen Betrieben gilt Weiterbildungsabstinenz den Angaben der Experten zufolge eher als Ausnahme.

Generell lassen sich schließlich den Aussagen der Experten zufolge deutlich geschlechtsspezifische Differenzen bei der Teilnahme an längerfristigen, abschlußorientierten Weiterbildungmaßnahmen feststellen. Bei den Frauen mache sich die oft damit einhergehende räumliche Trennung von ihrem Wohnort weiterbildungshemmend bemerkbar. Die Familienorientierung bewirke eine deutlich stärkere Zurückhaltung, so daß mit Weiterbildung möglicherweise verbundene Chancen gar nicht erst wahrgenommen würden. So perpetuieren sich auch hier neben den betriebsstatus- die geschlechtsspezifischen Selektionsmuster.

### **Ansätze zur Herstellung von Markttransparenz**

Ansätze zur Verbesserung der Marktübersicht für Weiterbildungsinteressenten sind in der Untersuchungsregion vor allem auf der Ebene institutioneller Kooperationsbeziehungen zwischen verschiedenen Weiterbildungsträgern zu verzeichnen. Darüber hinaus haben die Industrie- und Handelskammern bundesweit eine elektronische Datenbank, ein Weiterbildungsinformationssystem, eingerichtet, die *Bundesanstalt für Arbeit* verfügt neben vorhandenen Schriftenreihen ebenfalls über eine umfassende Datenbank mit Weiterbildungsangeboten (*KURS*), die im Rahmen der Berufsberatung der Arbeitsämter genutzt werden kann und über Bildungsmöglichkeiten, -stätten, -kosten, Form, Dauer und Abschlüsse informiert und einen Vergleich der verschiedenen Angebote erlaubt.

Institutionelle Kooperation wurde in der Region zum einen von den wirtschaftsnahen Bildungsträgern betrieben, um den Betrieben eine schnellere Orientierung zu ermöglichen. Von den zwanzig Trägern des *Bildungswerks der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW)* sind sieben in der Region Herford ansässig. Das

*BOW* gibt ein gemeinsames Programmheft mit dem Angebot der unter seinem Dach zusammengeschlossenen Träger heraus und bemüht sich um eine Koordination der Maßnahmen. Explizites Ziel der Kooperation ist neben einer verbesserten Angebotstransparenz eine effizientere Nutzung bestehender räumlicher, technischer und personeller Ressourcen, eine konkurrenzverhindernde Terminierung der Weiterbildungsangebote sowie die Angleichung der Qualitätsstandards.

Zum anderen fand sich institutionelle Kooperation im Weiterbildungsverbund der in Bielefeld ansässigen Träger. Während die Kooperationsstruktur des *BOW* primär den Interessen der Betriebe Rechnung trägt, orientiert sich dieser Verbund eher an den Bedürfnissen der potentiellen individuellen Nachfrager, indem er mit einer gemeinsamen Programmübersicht die Vergleichbarkeit einzelner Angebote herstellt und damit die individuellen Entscheidungen erleichtert. In diesem Verbund waren öffentlich-rechtliche, gewerkschaftliche, konfessionelle und wirtschaftsnahe Träger zusammengeschlossen. An Beratungsstellen in der Region Herford sind zudem die Projekte der *Linie F* hervorzuheben, die im Rahmen eines Bundesprogramms zur Gleichstellung von Mann und Frau unter anderem mit einem Bus über das ländliche Gebiet Ostwestfalen-Lippes fuhren und gezielt Frauen ansprachen.

### 5.3.2 Region Halle

#### **Regionales Qualifizierungsangebot**

Das Weiterbildungssystem in den neuen Bundesländern war in den ersten Jahren nach der Wende wesentlich Produkt AFG-gestützter Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei kam Fortbildung und Umschulung zuallererst die Funktion kurzfristiger Entlastung des Arbeitsmarktes zu. Die politische Dimension wurde nicht selten explizit benannt, wenn etwa Weiterbildungsmaßnahmen die Funktion zugewiesen wurde, „Arbeitskräfte zu parken“ (Wolfgang Thierse, MdB). Auch in den Gesprächen mit aus Ostdeutschland stammenden Experten wurde ihre sozialpolitische Funktion immer wieder betont:

„Es war eigentlich im Vordergrund, die Leute erstmal in irgendwelche Maßnahmen einzugliedern, letztendlich auch einen entsprechenden Bezug für nachfolgende Vergütung zu sichern, das heißt arbeitslosengeldanspruchsfähig zu werden und so weiter.“ - „Man muß sich ja mal die Umbruchssituation vorstellen, von heute auf morgen wurden tausende Menschen arbeitslos, ohne direkte anschließende Perspektive. Jetzt muß ich ja eine Sozialmaßnahme schaffen, um das aufzufangen, abzupuffern. Insofern hat man hier, auch wenn's teilweise fragwürdig war, ein Auffangbecken geschaffen, sage ich mal, ABM und

Weiterbildung. Und es war richtig, auch wenn's teilweise fachlich verfehlt war, war es richtig. Denn: Was wäre die Alternative dazu gewesen - es gibt keine: Arbeitslosigkeit. Und damit hätte man sich einen massiven Unmut an Land gezogen."

Es wurden also, bezogen auf das Ziel beschäftigungswirksamer Weiterbildung, bewußt fragwürdige Arrangements getroffen. Der letzte Satz scheint die Hauptfunktion der Maßnahmen zu bezeichnen: „Unmut“ zu vermeiden - nicht einmal an erster Stelle Arbeitslosigkeit -; mithin schien zumindest diesem Experten das Systemziel vorrangig vor den Interessen der Weiterzubildenden.

Die Ambivalenz von Weiterbildungsmaßnahmen unter den Bedingungen des gesellschaftlichen Umbruchs, die darin lag, daß diese immer auch mehr bedeuteten als „nur“ eine berufliche Umorientierung, schwang bei nicht wenigen Experten mit. Unter Hinweis auf die positive Funktion von Beratungsstellen für Fortbildung und Umschulung der ehemaligen Kombinate führte einer von ihnen aus:

„Das war echt 'ne gute Sache, weil dadurch viele Menschen, zwar etwas gezwungenermaßen, aber immerhin doch, solche Maßnahmen ergriffen haben. Auf der anderen Seite ist es schon ein großes Problem gewesen, Menschen klarzumachen, daß sie in ihrer Lebensperspektive 'ne totale Änderung machen müssen.“

Der Zwangscharakter, der den „Maßnahmen“ zukam, wird in dieser Passage selten deutlich. Nicht weniger wurde erwartet, als - „gezwungenermaßen“ - die „Lebensperspektive“ völlig umzustellen, auch, wenn hierzu zu motivieren „schon ein großes Problem gewesen“ ist.

Daß Weiterbildungsteilnahme zumindest in diesen Jahren gerade für große Teile der Zielgruppe dieser Untersuchung ihren Sinn nicht in der Qualifizierung hatte, ist offensichtlich. Mit anderen Worten wurde auf diesem „Weiterbildungsmarkt“ in nicht unwesentlichem Ausmaß alles andere gehandelt als die Ware „berufliche Weiterbildung“. Angebote von Bildungsträgern wurden in der ersten Phase auf ihre inhaltliche Qualität praktisch nicht überprüft. „Jede Maßnahme“, so ein Experte des regionalen Arbeitsamts, „ist genehmigt worden. Es galt, die Leute von der Straße zu holen, und dafür war genug Geld bereitzustellen.“

Neben dieser unmittelbar arbeitsmarktentlastenden Funktion war es das erklärte Ziel der AFG-geförderten Weiterbildungspolitik, „den wirtschaftlichen Strukturwandel bildungspolitisch zu begleiten“ (Schädlich/Wagner 1992, 25) und unterstellte Qualifikationsdefizite ostdeutscher Arbeitnehmer zu beheben. Tatsächlich wurden die Systemunterschiede auch hinsichtlich der Ausbildungsinhalte auf allen Ebenen durch Anpassung an die institutionellen Standards der alten Bundesrepublik bereinigt, so daß ein erheblicher Bedarf auch artifiziell generiert wurde.

Wesentlich eher als im Falle der Vergleichsregion im Westen kann - hinsichtlich seiner Konjunkturabhängigkeit - in dem der Region Halle von einem Weiterbildungsmarkt gesprochen werden. Während sich bis Ende 1992 viele Bildungsträger über 41a-Maßnahmen und erste Zertifikatkurse auf der Basis von Auftragsmaßnahmen des Arbeitsamts konstituierten, kristallisierten sich in einer zweiten Phase stärker inhaltliche Schwerpunkte der einzelnen Anbieter und bestimmte Qualitätsstandards heraus. In jüngster Zeit scheint sich eine stärkere Spezialisierung auf bestimmte Marktsegmente abzuzeichnen.

*Öffentlich-rechtliche Träger* und gemeinnützige Einrichtungen spielten unter den Anbietern beruflicher Weiterbildung in der Region eine eher randständige Rolle. Das Kursangebot der Volkshochschule Halle konzentrierte sich - im Gegensatz zur Kreisvolkshochschule Bitterfeld - im wesentlichen auf das klassische VHS-Programm mit Schwerpunkten in den Bereichen Gesundheit, Kultur, Kunst, Tanz und Bewegung und schließlich Freizeit und Reisen - ein Angebot, das angesichts der mit dem wirtschaftlichen, politischen und sozialen Umbruch und der damit verbundenen Probleme der individuellen Umorientierung fast schon eigentlich zeitlos, wenn nicht vom realen Geschehen abgehoben anmutet. Als beruflich relevant kann wie im Falle der Volkshochschule des Saalkreises das Sprachenangebot begriffen werden; explizit berufliche Weiterbildung wurde wie dort mit EDV-Anwendungskursen und im Bereich kaufmännischer Praxis vor allem mit Kursen in Buchführung, Maschinenschreiben und Stenographie sowie für Sekretärinnen angeboten.

Den *verbandsrechtlichen Trägern* kommt eine für das regionale Weiterbildungsangebot wichtige Rolle zu. Im Raum Bitterfeld wurde es, von den vorherrschenden Mustern abweichend, stark von den im engeren Sinne betrieblichen Angeboten der *Chemie AG* und der *Bitterfelder Qualifizierungs- und Projektierungsgesellschaft (BQP)* beziehungsweise deren Tochter *Ökologische Sanierungs- und Entwicklungsgesellschaft (ÖSEG)* geprägt. Die in der Region ansässigen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen unter den verbandsrechtlich organisierten Anbietern konzentrierten sich währenddessen traditionsgemäß zum einen auf den kaufmännischen Bereich, zum anderen eher auf gewerblich-technische Maßnahmen. In beiden Schwerpunktbereichen kam es zu Kooperationen mit den Großbetrieben der Region, in einem Fall sogar so weit, daß Räumlichkeiten des Betriebes genutzt wurden und Ausbildungspersonal übernommen wurde. Das Gros der Weiterbildungen machten Umschulungen aus, deren Spektrum im Falle des eher gewerblich-technisch orientierten Trägers vom Hauswirtschafts-, Restaurant- und Hotelbereich bis zur Übungsfirma für Architekten und Bauingenieure reicht; den Schwerpunkt bildeten allerdings Umschulungen zum Industrie- und Konstruktionsmechaniker, zum Gas- und Wasserinstallateur sowie in Bau-, Bauneben- und Elektroberufe. Der traditionell im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung tätige Träger begann zunächst

mit einer kaufmännischen Übungs firma, um hiervon ausgehend sein weiteres Angebot aufzubauen. Spielten anfangs auch gewerbliche Ausbildung und CNC-Kurse noch eine Rolle, so wurden späterhin Umschulungen zur Arzthelferin in quantitativ größerem Umfang durchgeführt in dem Bemühen, dem vermeintlich aktuellen Arbeitsmarktbedarf Rechnung zu tragen. Beide Träger waren, insbesondere durch Abstimmung der Maßnahmen mit den zuständigen Arbeitsvermittlern, sehr um eine arbeitsmarkt- beziehungsweise betriebsgerechte Konzeption ihrer Weiterbildungsmaßnahmen bemüht, allerdings mit eher zweifelhaftem Erfolg: „Wir haben mehrfach gemeint“, faßte einer der Experten die Erfahrungen zusammen, „wir haben jetzt die Richtung; aber wir sind jedesmal umgeschwenkt.“ Auch die Orientierung an Aussagen von wirtschaftswissenschaftlichen Instituten oder Einschätzungen von Einzelgewerkschaften hätten nicht weitergeholfen, zum Teil habe es sogar offensichtliche Fehlprognosen gegeben.

Das in der Region dominierende Angebot der *privat-kommerziellen* und sonstigen *Träger* ist sehr breit und kann deshalb hier nur exemplarisch wiedergegeben werden. Dieses Segment von Bildungsträgern stützte sich überwiegend auf AFG-Finanzierungen. Im kaufmännischen Bereich wurden typischerweise Umschulungen und Fortbildungen zum Büro-, Datenverarbeitungs- und Bürokommunikationskaufmann, zur Verwaltungs-, Buchführungsfachkraft, Fachkraft für Rechnungswesen und dergleichen sowie verschiedene EDV-Anwenderkurse angeboten. Für die gehobenen Qualifikationssegmente wurden Fortbildungsmaßnahmen beispielsweise für Baumanagement, Informatik-Pädagogik, zum EG-Fachreferenten, Projektmanager Umwelt und, dann schon in diffuse, wenig elaborierte Bereiche vorstoßend, zum „Experten für Personalentwicklung und Training“ aufgeführt. Im gewerblich-technischen Bereich waren eine Reihe von Umschulungsangeboten in handwerkliche Bau- und Baunebenberufe, zum Elektro- oder Industriemechaniker zu verzeichnen, im Bereich Garten- und Landschaftsbau auch zum Gärtner. Es fällt auf, daß in der Gegend um Bitterfeld und Wolfen, der dortigen Situation entsprechend, auch umweltbezogene Weiterbildungen im Bereich technischer Überwachung, Bausanierung, zum Ver- und Entsorger und so weiter angeboten wurden. Des weiteren fanden sich Einrichtungen, die Umschulungen in Gesundheits- und Pflegeberufe anboten, Reintegrationsseminare für langzeitarbeitslose Frauen, kaufmännische und EDV-Ausbildungen sowie eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin.

Je mehr der Prozeß einer „Normalisierung“ der wirtschaftlichen Strukturen - nach Maßgabe westlich-marktwirtschaftlicher Standards - zum Abschluß kommt, desto mehr gleichen sich auch die Strukturen beschäftigungsnaher Weiterbildung einander an. Aber auch in den ersten Jahren nach der Vereinigung fand *betrieblich veranlaßte Weiterbildung* auch an der Saale schon in erheblichem Umfang statt und vollzog sich zugleich eine Reorganisation ihrer Strukturen. In einer ersten Phase spielte „nachholende“ Anpassungsqualifizierung

eine zentrale Rolle, die sich zum einen auf den Erwerb fachlich-technischer Kenntnisse bezog, zum anderen aber - und dies in einem möglicherweise größeren Umfang - auf die Habitualisierung neuer Deutungsmuster wirtschaftlicher Abläufe und Verhaltensroutinen gerichtet war. Exemplarisch seien hier die Ausführungen eines Experten zitiert, der auf das Fehlen „marktwirtschaftlichen Denkens“ und die Probleme der Entwicklung neuer Interpretationsmuster bei den Beschäftigten im Handel hinweist. Der Konflikt dürfte typisch sein für die Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund „anderer Sichtweisen“. Aus dem Umstand, daß „Solidarität“ und „Geschäft“ sich nicht miteinander vereinbaren ließen, folgte die Notwendigkeit der Auslöschung wesentlicher Bezugspunkte auch beruflicher Sozialisation bald zweier Erwerbsgenerationen:

„Ja, ich würde es nicht als Defizite betiteln wollen. Ich würde es als eine ganz andere Sichtweise betiteln. Und zwar sprechen wir ja vom Verkäufermarkt und vom Käufermarkt. Und wenn, sagen wir mal, in den Köpfen sich festgesetzt hatte, das Unternehmen - oder das Geschäft, sag' ich jetzt ganz einfach mal - hat zehn Pullover bekommen, die also reißend Absatz finden, und da werden wir jetzt erst mal vier in den Verkauf bringen, und sechs halten wir mal im Lager, damit wir am Ende der Woche auch noch welche haben. Also dieser Drang, allen Menschen in irgendeiner Weise etwas Gutes zukommen lassen zu wollen, und damit - ja, sagen wir mal - das überhaupt nicht vorhandene unternehmerische Denken in dem Moment. Also das war schon ein Punkt, und es gab da so ein paar schöne Episoden, über die wir heute lachen können, wenn jetzt zum Beispiel eine Kundin fragte: 'Haben Sie denn die und die Ware?' - 'Nein, die gibt's jetzt bei uns nicht, aber gehen Sie doch mal um die Ecke zu *Horten* oder zu *Hertie*, da hab' ich das gesehen.' Also diese, diese Solidarität der Menschen untereinander und das damit aber nicht vorhandene geschäftliche Denken, das war, sagen wir mal: kein Problem, aber das war eine Sache, über die man reden mußte. Ja, oder 'Haben wir heute nicht' oder 'Da müssen Sie immer mal wieder reinschauen' - das waren so Floskeln, das hatte sich in manchen Köpfen auch festgesetzt und das kann man am besten, sagen wir mal: abstellen, wenn man mit den Menschen spricht, wenn man ihnen erklärt, was also auch wirtschaftlich die ganze Sache für Folgen hat, und dazu haben wir die Schulungen eingesetzt, und bei den Schulungen ist es zu Einsichten gekommen, die ganz einfach bewirkt haben, daß diese Art von Haltung sich umgekehrt, ... abgestellt worden bei einigen. Aber von diesen Zicken zu reden jetzt, daß vom Verkäuferischen her oder vom Umgang mit der Ware her es sehr große Unterschiede zu Mitarbeitern in Westfilialen gab - also das würde ich verneinen.“

Eine systematische Bedarfsermittlung begann sich in den Betrieben erst allmählich zu institutionalisieren, die Modi waren dabei recht unterschiedlich. In fachlicher Hinsicht bestand aus der Sicht der Experten der Betriebe ein gruppenspezifischer Qualifizierungsbedarf. Für das Management habe es gegolten, ein gravierendes Defizit an Kompetenzen für eine marktwirtschaftliche

Unternehmensführung, entsprechenden betriebswirtschaftlich-instrumentellen Kenntnissen, insbesondere im Bereich von Marketing, Recht, Steuern und Sprachkenntnissen, aber auch bei der Personalführung zu beheben. Bei den übrigen Beschäftigtensegmenten kam es in der Regel zu Anpassungsqualifizierungen mit dem Ziel der Aneignung von neuen Techniken - Qualifikationsdefizite, die vielfach durch Lernen am Arbeitsplatz behoben werden konnten.

Soweit betriebliche Bildungsmaßnahmen nicht vom unternehmenseigenen Bildungswesen selbst organisiert und durchgeführt wurden, hatten sich nach vielfach schlechten ersten Erfahrungen bei allen befragten Unternehmen relativ stabile Kooperationsstrukturen mit regionalen Bildungsträgern eingespielt, die Maßnahmen für die Betriebe durchführten und in einigen Fällen selbst in den Räumen der Unternehmen arbeiteten. Teilweise wird mittlerweile auch auf das Angebot branchenspezifischer Fachverbände beziehungsweise über-regionaler bereichsbezogener Bildungseinrichtungen zurückgegriffen.

#### **Ansätze zur Herstellung von Markttransparenz**

Angesichts der äußerst unübersichtlichen Weiterbildungslandschaft, die sich auf der Basis einer quantitativ auf hohem Niveau stehenden Förderungspraxis der *Bundesanstalt für Arbeit* in den Jahren nach 1989 in den neuen Bundesländern entwickelte, wurde im Frühherbst 1991 vom Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt ein *Projekt Weiterbildungsberatung* initiiert. Das Projekt beinhaltete den Aufbau eines selbst auf ABM-Basis installierten Netzes von Weiterbildungsberatungsstellen. Landesweit gab es fünfzehn solcher Beratungsstellen, zwei davon in unserer Untersuchungsregion. Ziel dieser Beratungsstellen war es, durch Information und Motivation der Bürger und durch die Förderung des Erfahrungsaustausches, insbesondere zu Problemen und Erkenntnissen, die aus der Beratungstätigkeit selbst erwuchsen, einen Beitrag zur Transparenz des Weiterbildungsmarktes zu leisten.

Zur Unterstützung der Beratungsstellen wurde von einer *Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung* beim Kultusministerium seit 1992 eine landesweite Datenbank für den Bereich der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung eingerichtet, die primär als Hilfsmittel für Weiterbildungsberater konzipiert wurde und 1993 einen Bestand von 4.000 Weiterbildungsveranstaltungen und über 900 Bildungsträgern auswies. Diese Datenbank wurde zur Grundlage eines *Weiterbildungskatalogs Sachsen-Anhalt*, in dem Bildungsträger nach Regionen mit ihren Weiterbildungsangeboten aufgeführt werden. Darüber hinaus weist der *KURS-Datenpool* der *Bundesanstalt für Arbeit* die beruflichen Bildungsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern aus. 1993 waren hier etwa 8.000 Maßnahmen für den Bereich Sachsen-Anhalt verzeichnet.

### 5.3.3 Regionales Weiterbildungsangebot als Markt der Gelegenheiten

Die detaillierte Erfassung des regional gegebenen Weiterbildungsangebots hatte innerhalb des Projekt-Designs die Funktion, den objektiv gegebenen Möglichkeitsraum abzustecken, innerhalb dessen die einzelnen handeln. Objektiv entscheidet das tatsächlich erreichbare Angebot über Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz vor: Wo kein Angebot vorhanden ist, kann sich auch gegebene Nachfrage nicht realisieren. Wo Betrieb, öffentliche und private Anbieter ausfallen, kann die „Bildungsmotivation“ noch so groß sein; sie wird sich nicht umsetzen lassen können. Zu den für die Nachfrageseite, die potentiellen Teilnehmer, weiterbildungsrelevanten Opportunitäten zählt folglich in allererster Linie das Angebot an beschäftigungsnaher Weiterbildung selbst, so wie es in einer Region gegeben ist.

Als entscheidende vermittelnde Kategorie zwischen dem objektiv und dem subjektiv Gegebenen tritt die subjektive Erreichbarkeit eben dieses Angebots, die sich keineswegs in Kilometern angemessen messen lässt; das objektive *datum* ist vielmehr vielfach individuell gebrochen. Abhängig auch von ineinander greifenden, sich individuell möglicherweise kumulierenden, möglicherweise partiell kompensierenden körperlichen und psychisch-motivationalen Verfaßtheiten des einzelnen, ist sie *immer nur* als durch das Nadelöhr individueller, durch subjektive Relevanzen bestimmter Interpretation Gegangenes gegeben - und insofern eben gemacht, *factum*. „Objektive“ Erreichbarkeiten von beschäftigungsnahen Weiterbildungsangeboten werden subjektiv relativiert, im Extremfall durchaus in ihr Gegenteil verkehrt; das Spektrum der Möglichkeiten reicht von der praktizierten Weltläufigkeit des interkontinental orientierten akademischen Berufsanfängers bis zur Ideosynkrasie des ausgebrannten, vielleicht schon etwas altersbedingt inflexiblen, auf die eigenen vier Wände fixierten Beinahe-Vorruheständlers. Dies gilt es sich zu vergegenwärtigen, wenn im folgenden die Einschätzungen des Weiterbildungsangebots durch seine potentiellen Nachfrager referiert werden.

Den Zielpersonen der Mesoebenen-Umfrage wurden zwei Fragen zur Einschätzung des beschäftigungsnahen Weiterbildungsangebots in ihrer Region vorgelegt, die im Interviewverlauf direkt hintereinander gestellt wurden, um den Befragten die Differenz vor Augen zu führen: Während mit der einen die eigenen, auf den eigenen Bedarf zugeschnittenen Möglichkeiten thematisiert wurden, ging es bei der anderen um die Einschätzung des allgemeinen beruflichen Weiterbildungsangebots. Bei den Antworten auf die Frage nach der Bekanntheit eines Angebots, das den eigenen Bedarf decken könnte, zeigten sich grundsätzlich keine Differenzen zwischen den Regionen. Anders verhielt es sich bei der Ein-

schätzung des allgemeinen Angebots. Obwohl es sich um eine eher ländliche Region handelt, fiel sie in Herford und Umgebung merklich besser aus als in und um Halle herum. Nimmt man nun die Informationen zur Einschätzung des *allgemeinen* und des *persönlich* relevanten Angebots als Indikatoren der Einschätzung regionaler Weiterbildungsoportunitäten durch die Nachfrageseite zusammen, dann schneidet die insgesamt wohl doch ländlichere, aber eben westdeutsche Region um Herford deutlich besser ab. Berichtet in Herford ein Viertel der Untersuchungspopulation von einer persönlich *und* allgemein hinreichenden Infrastruktur, so in der Region Halle nur etwa jeder Sechste (Tab. 9).

*Tabelle 9: Regionale Opportunitäten in den Regionen Herford und Halle (Spaltenprozente)\**

	Herford	Halle
<b>Das regionale Weiterbildungsangebot ist ...</b>		
persönlich gegeben und allgemein gut	26	16
persönlich gegeben und allgemein weniger gut	23	32
allgemein gut, aber persönlich nicht gegeben	34	26
allgemein weniger gut und persönlich nicht gegeben	17	26

\* Cramérs V=.20; p=.005

Genau umgekehrt verhält es sich bei den rundweg unzufriedenen Äußerungen: Jeder Vierte sieht in Halle weder ein ihn persönlich noch ein allgemein zufriedenstellendes Angebot; in Herford trifft das nur für etwa jeden Sechsten zu. Zumindest tendenziell entspricht die Einschätzung der Situation durch die potentiellen Nachfrager also durchaus, kann in Kenntnis der Analysen des regionalen Angebots nunmehr festgehalten werden, den Gegebenheiten. Die gegenläufigen Äußerungen brechen dennoch die Eindeutigkeit des Zusammenhangs in bemerkenswertem Ausmaß; sie spiegeln den Stellenwert von Deutungsmustern und - immer subjektiven - Situationsinterpretationen deutlich wider.

## 5.4 Abstinenzverhalten in den Regionen

Die Strukturen auf der Makroebene erfahren in den Regionen ihre gegebenenfalls sehr spezifische Konkretion. Das trifft eben nicht nur für die Angebotsseite - sowohl auf der Ebene ihrer manifesten Strukturen als auch auf der Interpretation durch ihre Vertreter - zu, sondern auch für die andere, die Nachfrageseite des Marktgeschehens. Wie das zuvor beschriebene Angebot in den Regionen Herford und Halle an der Saale von der Zielgruppe der Erwerbsnahen unter Fachoberschulreife angenommen beziehungsweise eben nicht angenommen wurde, soll im folgenden Abschnitt verdeutlicht werden.<sup>6</sup>

*Tabelle 10: Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinenz (Zeilenprozente)\**

	Ab- stinenz	Teil- nahme
<b>Das regionale Weiterbildungsangebot ist ...</b>		
persönlich gegeben und allgemein gut	24	76
persönlich gegeben und allgemein weniger gut	34	66
allgemein gut, aber persönlich nicht gegeben	59	41
allgemein schlecht und persönlich nicht gegeben	75	25

\* Cramérs V=.38; Gamma = - .54; p=.000

### 5.4.1 Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinenz

Inwieweit die Wahrnehmung, die Perzeption von Weiterbildungsmöglichkeiten in der subjektiv angemessen erreichbaren Umwelt mit dem Weiterbildungsverhalten korrespondiert, zeigt die Tabelle 10. Der Zusammenhang ist eindeutig und ungewöhnlich stark; die als selbstverständlich unterstellte Annahme, daß die persönlich, individuell relevanten Informationen letztlich entscheidungs-

---

<sup>6</sup> Zudem sei auch hier auf die ausführlicheren Darstellungen in WBA2 hingewiesen.

relevanter seien als die Einschätzung der allgemeinen Situation, wird durch die Verteilung der Kategorien auf Teilnehmer und Nichtteilnehmer an beschäftigungsnahen Weiterbildungsveranstaltungen deutlich gestützt: Das regionale Angebot wird also um so seltener realisiert, je weniger erreich- und nutzbar es erscheint. Bemerkenswert ist über dieses erwartete Ergebnis hinaus, daß Abstinenz genau an der Scheidelinie zwischen persönlich nutzbarem und allenfalls allgemein gutem Angebot in der Heimatregion deutlich die Oberhand gewinnt.

Nun ergibt sich aber die Situation, daß regionale Differenzen im Abstinenzverhalten gegen Null gehen, wenn die Zugehörigkeit zu den differenzierten Erwerbssituationsgruppen statistisch konstant gehalten wird (WBA3, Tab. 59). Nicht die Typik des spezifisch Regionalen entscheidet also über Teilnahme oder Abstinenz, sondern die Erwerbssituation mit ihren typischen Arbeitssituationen, Zuständigkeiten des Arbeitsplatzes. Das heißt, entscheidend war, ist und bleibt offenbar auch in absehbarer Zukunft die Position im Erwerbsleben. Tatsächlich aber sind diese Situationsgruppen in den beiden Untersuchungsregionen nicht „konstant“, sondern typisch und nicht zufällig verteilt: historisch besondert. Der originär regionale Faktor ist in dieser Differenz unterschiedlicher Erwerbsstrukturen gegeben. So ergeben sich schließlich auf der Basis des differentiellen Aufkommens der einzelnen Erwerbssituationsgruppen *in den Regionen*, das seinerseits ureigen *regionaler* Niederschlag globalerer ökonomischer und politischer Entwicklungen, mithin auch individueller und kollektiver Entscheidungen ist, differentielle *regionale* Kontexte.

Zu prüfen bleibt hier, wie sich dieser Sachverhalt auf die Kontingenz von Angebotswahrnehmung und Abstinenzverhalten auswirkt. Die  $\gamma$ -Werte der Tabelle 11 bestätigen zunächst einmal den Gesamtrend des Zusammenhangs zwischen Angebotswahrnehmung und Weiterbildungsabstinenz: Er ist offenbar in allen Erwerbssituationsgruppen durchgängig gegeben, wechselt nie die Richtung, bleibt immer ordinal. Seine Brechungen in den einzelnen Gruppen sind immer nur graduell. Das heißt: Die *Angebotswahrnehmung* ist ein entscheidender, von der Erwerbssituation *relativ* unabhängiger Faktor von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz. In umgekehrter Betrachtungsweise ergibt sich ein deutlicher kumulativer Effekt zwischen regionalem Angebot und Erwerbssituationsgruppenzugehörigkeit: Je marginaler Qualifikation und Stellung in der betrieblichen Hierarchie, so können die Tendenzen, nur leicht vereinfachend, zusammengefaßt werden, desto bedeutsamer wird die Perzeption des Angebots in der Umgebung. Dieser selten starke statistische Zusammenhang spricht eine deutliche Sprache zugunsten einer aktiven, aufsuchenden Erwachsenenpädagogik der Akteure auf der Angebotsseite des beruflichen Weiterbildungsgeschehens.

#### *5.4.2 Weiterbildungsrelevante Erfahrungen der Anderen: Qualifikations- und Stellungsmilieu*

Der Einfluß von schulischer und beruflicher Qualifikation und betrieblicher Stellung der im Sozialisationsprozeß relevanten Bezugspersonen auf Bildungsteilnahme ist vielfach belegt; diesen Sachverhalt hier einmal mehr nachzuweisen, bedeutete eine unnötige Reifizierung einer sozialen Tatsache. Um so erstaunlicher erscheint, daß in der bezogenen empirischen Forschung unseres Wissens der Frage kaum je nachgegangen wurde, inwieweit auch das spätere, im Erwerbsleben und damit außerhalb der primären Bildungsprozesse aktuelle Weiterbildungshandeln, möglicherweise gar quer zur eigenen Ausbildung und zur selbst bekleideten Stellung im Beschäftigungsbetrieb, mit den weiterbildungsrelevanten Erfahrungen von Bildungsprozessen und betrieblicher Hierarchie zusammenhängt, die die signifikanten Anderen, die wichtigsten Bezugspersonen, gemacht haben. Unter der hier hypostasierten Prämisse, daß einerseits die Herkunfts-familie das familiäre Bildungskapital vererbt und damit alle individuellen Bildungsprozesse über Bildungsnähe oder -distanz im Grundsatz vorstrukturiert, andererseits während des Erwerbslebens des Erwachsenen insbesondere, sofern vorhanden, der Lebenspartner, heute wahrscheinlich mehr noch als noch vor einer Generation, berufliche Entscheidungen mitbestimmt - und damit eben auch Entscheidungen über entscheidungsoffene berufliche Weiterbildung -, sollen in diesem Abschnitt die Zusammenhänge zwischen Bildungs- und Hierarchieerfahrungen der signifikanten Anderen und Weiterbildungsabstinentz, wie sie sich in den Regionen Herford und Halle präsentieren, demonstriert werden.

Im Falle Herfords ist der unterstellte Zusammenhang zwischen den nach Bildungs- und Hierarchieerfahrungen unterschiedenen Milieus primärer Umwelt und Weiterbildungsabstinentz, wie aus Tabelle 12 ersichtlich, gegeben, signifikant und deutlich ordinal; die Anteile von Weiterbildungsabstinenten sinken auch innerhalb des hier untersuchten Spektrums von Qualifikationen unter dem Fachoberschulreife-Niveau noch kontinuierlich von einer Qualifikations- und Stellungsmilieugruppe zur anderen<sup>7</sup>, die Spannweite der Verteilung erstreckt sich erstaunlich weit zwischen ihren beiden Endpunkten von nahezu vier Fünfteln Abstinenter im Lohnarbeitsmilieu und einem Viertel der Mobilen aus mittleren Bildungslagen, denen weiter führende Bildungsprozesse aus ihrer primären Umwelt bekannt sind. Während also die Ostwestfalen den tradierten Mustern in ihrem Weiterbildungsverhalten geradezu idealtypisch folgen, sieht die Situation

---

<sup>7</sup> Zur Definition der Qualifikations- und Stellungsmilieugruppen s. WBA2, Anh. 5.4.3 (375f).

*Tabelle 11: Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinentz\* in den Erwerbssituationsgruppen\*\**

	Weiterbildungsbabstinentz der				
	stark Gefährdeten oder in Chaosbiographien Lebenden des Marginalsegments**	anderen des Marginalsegments und sonstigen Arbeiter mit geringen Arbeitsplatzopportunitäten***	vollerwerbstätigen Facharbeiter mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten	Angehörigen des oberen Teilsegments der Mischqualifizierten mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten	qualifizierten Nicht-Arbeiter****
<b>Regionales Weiterbildungsangebot</b>					
Persönlich gegeben, allgemein gut	14	44	25	26	19
Weder durchgängig positiv noch durchgängig negativ	57	68	50	36	24
Allgemein schlecht und persönlich nicht gegeben	76	95	78	75	43
<b>Zum Vergleich: Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>52</b>	<b>35</b>	<b>28</b>
<i>Cramérs V</i>	.36	.36	.30	.24	.19
<i>p</i>	.012	.011	.093	.180	.231
<i>Gamma</i>	-.57	-.70	-.57	-.37	-.32

\* Nur Nichtteilnehmer-Anteile.

\*\* Zusammengefasste Kategorien: Marginalsegment in Chaosbiographien und stark gefährdetes Marginalsegment.

\*\*\* Nicht stark gefährdetes Marginalsegment mit normalerem Verlauf der Erwerbsbiographie und vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelastungen des *Blue-Collar*-Typs.

\*\*\*\* Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit eher durchschnittlichen und mit vielfältigen Opportunitäten.

in der Gegend der großen DDR-Chemiekombinate, in deren jüngerer Geschichte eine tendenzielle Brechung des tradierten Zusammenhangs zwischen Bildungs- und Hierarchieerfahrungen und Sozialmilieuzugehörigkeit wirksam geworden sein dürfte, ganz anders aus: Bis auf die extrem abweichende Gruppe der kleinen Selbständigen kreisen die Abstinenzquoten, wenig differenziert ( $p = .684$ ), nahe um den Mittelwert. Die Gründe für diese Situation dürften auf der Hand liegen: Während insgesamt gesehen das Bildungsverhalten unter DDR-Bedingungen bei weitem nicht mehr so stark an familiale Traditionen angebunden war, war Weiterbildungsabstinenz Mitte der neunziger Jahre im Milieu der „kleinen“ Selbständigen wahrscheinlich deshalb so selten anzutreffen wie bei den Mobilen aus den mittleren Bildungslagen in Ostwestfalen, weil gerade dort kompensatorische Weiterbildung nahegelegen haben dürfte, wo nach der Wende an familiale Traditionen wieder angeknüpft und Selbständigkeit wieder „gelernt“ werden sollte.

*Tabelle 12:*  
Weiterbildungsabstinenz nach Qualifikations- und Stellungsmilieu in den Regionen (Zeilenprozente)

	Herford		Halle	
	Weiter- bildungs- abstinenz	Weiter- bildungs- teilnahme	Weiter- bildungs- abstinenz	Weiter- bildungs- teilnahme
Lohnarbeitsmilieu	78	22	51	49
Andere aus unteren Bildungslagen	50	50	47	53
Milieu der kleinen Selbständigen	49	51	27	73
Stabile Gehalts-empfänger	34	66	52	48
Mobile aus mittleren Bildungslagen	26	74	46	54
Cramérs V/Gamma $p$	.34/+.45 .000		.12/+.05 .684	

### *5.4.3 Erwartungen und Hindernisse*

Soziale Milieus repräsentieren den sozial-hereditären Aspekt des Zugangs zu Bildungsinstitutionen. Wie regionale Milieus sind sie Basis von lebensweltlichen Meinungsklimata, die die Entscheidungen der einzelnen, in sozial spezifisch unterschiedlichem Ausmaß, vorstrukturieren. Sie haben, neben den Lebenserfahrungen, wesentlichen Anteil an der Prägung der Erwartungen und Befürchtungen, die mit einer Teilnahme an Weiterbildung oder, ganz allgemein, mit der Frage der Steuerbarkeit der eigenen Biographie verbunden sind, bilden quasi die - immer wieder subjektiv gebrochene - kollektive Seite des Erfahrungsvorrats, auf den zurückgegriffen werden kann, den Rahmen, innerhalb dessen biographische Deutungen und Attributionen stattfinden. Wie sich Motive und Erwartungen in den Regionen strukturell voneinander unterscheiden, zeigen die Analysen von Kontrollerwartungen und mit beruflicher Weiterbildung verbundenen Zielvorstellungen und Hinderungssyndromen.

#### **Kontrollerwartungen**

In beiden Regionen zeigen sich beachtenswerte Zusammenhänge zwischen Kontrollerwartungen und Weiterbildungsabstinentz ( $V = .23$ ;  $p = .000$ ; ohne Tab.). Die Repräsentanzen siederter kollektiver und individueller Erfahrungen von Macht und Ohnmacht korrespondieren so stark mit dem Teilnahmeverhalten der Befragten - und bestätigen damit die diesbezüglichen theoretischen Vorannahmen -, daß es sich im Falle der Reinformen externer oder interner Kontrollerwartung umkehrt: Ist im ersten Falle Abstinentz hoch wahrscheinlich (69%), so im anderen Falle Teilnahme (62%).

Dementsprechend fallen die regionalen Differenzen auf der Nachfrageseite beruflicher Weiterbildung nur leicht und jedenfalls nicht signifikant aus. Tendenziell zeigt sich eine größere Bereitschaft zu Abstinentz von Weiterbildung im Falle externer Kontrollerwartung in der Region Herford und, korrespondierend, bei interner Kontrollerwartung eine größere Offenheit gegenüber dem regionalen Angebot ebendort; das heißt, sie wirkt sich in der „normalen“ Region stärker aus. Wie so häufig zeigt die Region Halle aufgrund des Gewichts der Verhältnisse in Ostdeutschland auch hier ein indifferenteres Bild.

#### **Zielsyndrome**

Die Ziele der an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden über 25jährigen Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß in den Regionen Herford und Halle an der Saale entsprechen im wesentlichen denen der Makroebene (vgl.

*WBA1*, Abschn. 3.3). Signifikante Differenzen zwischen den Regionen finden sich nur beim Wunsch nach „Entfaltung in der Arbeit“ bei den Männern. In der ostwestfälischen Region offenbar von einiger Bedeutung, ist es bei ihren sachsen-anhaltinischen Geschlechtsgenossen für nahezu zwei Drittel ohne Belang. Das gilt im übrigen tendenziell, wenn auch nicht so deutlich ausgeprägt, bei den Frauen ebenso: Auch bei ihnen spielt der Selbstverwirklichungsaspekt, für den das Zielsyndrom „Entfaltung in der Arbeit“ nicht zuletzt steht, in Halle und Umgebung angesichts von Arbeitslosigkeit und Berufsnot eine geringere Rolle als in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke (*WBA2*, 241: Tab. 68).

### **Hinderungssyndrome**

Die auf der Makroebene ausgemachten Hinderungssyndrome reproduzieren sich in den Regionen Herford und Halle exakt: Neben der Furcht vor zu großer zusätzlicher Belastung - also zu großer Kosten im weiteren Sinne - kommt der Einschätzung, daß sich durch Weiterbildung nichts zum Positiven verändern würde, daß sie mithin sinnlos, ohne angemessenen Nutzen wäre, besonderes Gewicht zu (*WBA2*, 242f; vgl. *WBA1*, 80).

Im Mesoebenen-Fragebogen wurde den Nichtteilnehmern, über die Vorgabe der modifizierten Statements des Makroebenen-Fragebogens hinaus, eine offene Frage nach dem wichtigsten Grund, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, gestellt. Die Spontanantworten lassen sich vier in etwa gleich stark besetzten Kategorien zuordnen, die im Tenor die Ergebnisse der Analyse der Hinderungssyndrome unterstreichen (Tab. 13).

*Tabelle 13:* Der wichtigste Grund für die Nichtteilnahme in den Regionen

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
Kein Erfordernis	<b>25</b>	<b>33</b>	27	37	24	29
Kein Angebot	<b>12</b>	<b>30</b>	16	24	7	36
Belastung, Zeitmangel	<b>25</b>	<b>23</b>	14	18	38	26
Desinteresse, Sinnlosigkeit	<b>32</b>	<b>14</b>	37	21	26	7
„Keine Möglichkeit“	<b>6</b>	<b>1</b>	6	0	5	2
<i>Cramér's V / p</i>	<b>.30 / .003</b>		<b>.25 / .228</b>		<b>.41 / .007</b>	

„Kein Erfordernis“, weil zum Beispiel die gegebene Qualifikation ausreiche, weil man sich kurz vorm Übergang in den Ruhestand befindet oder weil man mit dem Erreichten zufrieden sei, sahen knapp dreißig Prozent; in der Region Halle unerwarteterweise deutlich mehr (ein gutes Drittel) als in der Region Herford (ein Viertel der Befragten). Ausgesprochenes, grundsätzliches Desinteresse, die Sinnlosigkeit eines solchen Aufwandes betonend, fand sich bei fast einem Viertel der Interviewten; in Herford mehr als doppelt so oft wie in Halle. In individuellen Verpflichtungen begründet, etwa den heranwachsenden Kindern gegenüber, waren drittens, mit je etwa einem Viertel der Nennungen, zu großer Zeitmangel und andere, etwa finanzielle Belastungen. Bemerkenswert ist die eklatante Differenz im Falle des wahrgenommenen Weiterbildungsangebots der beiden Regionen: Fast jeder dritte Befragte in Halle und Umgebung beklagt den Angebotsmangel; in der westdeutschen Region nicht einmal jeder achte.

Vergleicht man nun die Antworten von Frauen und Männern miteinander, dann ist zuerst einmal festzuhalten, daß die regionalen Differenzen bei den Frauen deutlich größere quantitative Relevanz besitzen ( $V = .41$ ,  $p = .007$ , gegenüber  $V = .25$ , n.s., bei den Männern). Und während bei den Männern das Belastungsmoment hüben wie drüben in gleicher Weise relativ selten genannt wird, sieht das bei den Frauen anders aus: Von Frauen nachvollziehbarerweise viel häufiger ins Spiel gebracht, werden Zusatzbelastung und Zeitmangel in der Herforder Region deutlich häufiger genannt als in Halle, wo offenbar gelebtes Leben und Zwang der Verhältnisse deren Relevanz bei der Entscheidungsfindung auch subjektiv stark relativiert.

Ganz deutlich fallen schließlich die bei den Frauen erheblich gewichtigeren, wenn auch in gleicher Richtung wie bei den Männern verlaufenden Differenzen bei der Einschätzung des Angebots in Betrieb und Region und der Sinnlosigkeit von Weiterbildungsanstrengungen ins Auge: Angebotsmangel spielt in der ostwestfälischen Region bei den Frauen praktisch keine Rolle; in der Umbruchslandschaft in und um Halle beklagt dagegen mehr als jede dritte Befragte den Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten. Desinteresse fällt dagegen in Halle als Hauptgrund für die Nichtteilnahme aus, wohingegen sich jede vierte Befragte in und um Herford vollkommen desinteressiert zeigt. Struktur-, vor allem aber auch kulturbezogene Hypothesen zur Erklärung dieser Zusammenhangsdifferenzen bieten sich an: Das Angebot für Frauen läßt aufgrund der größeren Nachfrage im Osten, die ihrerseits ihre Ursache nicht zuletzt in dem bei den ostdeutschen Frauen vorherrschenden Wunsch, erwerbstätig zu sein, haben dürfte, eher zu wünschen übrig; insbesondere aber dann, wenn berufliche Weiterbildung nicht - wie bei den anders sozialisierten westdeutschen Frauen vielleicht häufiger - als *l'art pour l'art* angesehen, sondern auf ihren beschäftigungsbezogenen Nutzen hin befragt wird.

## 5.5 Ausgangssituationen

Mit den auf der Makroebene verfügbaren Daten war zum Abschluß der Untersuchung der Makrostrukturen der Versuch unternommen worden, Abstinenz von Weiterbildung retrospektiv mit Hilfe von Diskriminanzanalysen zu prognostizieren (WBA1, Kap. 6). Der Logik des konsequent sukzessiven Forschungsprozesses entsprechend wurde auf der Datenbasis der regionalen Umfragen (auf der Mesoebene) versucht, den auf der Makroebene erarbeiteten statistisch-analytischen Erklärungsversuch zu optimieren und den regionalen Besonderheiten anzupassen.

Im Falle *Herfords* (Tab. 14), läßt sich zunächst festhalten, erscheint das Modell der Erklärung von Weiterbildungsabstinenz aussagekräftiger als das analoge Modell auf Bundesebene. Die dominierenden Merkmale sind - selbstverständlich -

*Tabelle 14:* Die wichtigsten Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens in der Region Herford\*

	Standardisierte Diskriminanzfunktionskoeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)
Westdeutscher Weiterbildungs-Antityp**	- .25	- .31 (8.)
Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten	+ .16	+ .46 (2.)
Externe Kontrollerwartung	- .33	- .40 (4.)
Günstige regionale Opportunitäten	+ .29	+ .34 (5.)
Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu	- .19	- .42 (3.)
Weiterbildungsträchtiger Beruf	+ .58	+ .56 (1.)

\* Kanonischer Korrelationskoeffizient: .60. - Vgl. WBA2, 260: Tab. 80.

\*\* Prädiktorenkombination für Westdeutschland (Makroebene).

die Tätigkeit in einem weiterbildungsträchtigen Beruf, die korrespondierenden Arbeitsplatzopportunitäten und die Gelegenheitsstrukturen beruflicher Weiterbildung in der Region. Etwa gleichauf liegen die tätigkeitsunabhängigen, dem Qualifikations- und Stellungsmilieu, den Deutungsmustern der Umwelt zuzurechnenden Variablen. Schließlich ist festzustellen, daß die theoriegeleitet sukzessive aufgebauten Indizes durchweg hohe Korrelationen mit der Lösungsgleichung aufweisen - unabhängig davon, ob sie zur Definition dieser selbst beigetragen haben.<sup>1</sup>

Die Ergebnisse der Diskriminanzanalyse für die Region *Halle* (Tab. 15) bestätigten dann die auf der Makroebene schon zutage getretene Tendenz, daß die theoretisch naheliegenden Erklärungsmuster auf der Basis der durch die Wendefolgen ungewöhnlich hohen Teilnahmequoten im Osten, die ihre Grundlegung aber auch schon in der „demokratischeren“ Struktur des Weiterbildungsgeschehens in der alten DDR hatten, als unzureichend angesehen werden müssen. Interessant ist jedoch, daß nur die Gelegenheitsstrukturen (im weiteren Sinne) von Bedeutung sind: die segmentationsbezogene Diskriminanzskala der Makroebene, die auf Segmentation und regionale Strukturen verweisende spezielle ostdeutsche Variante der Makroebene sowie die Opportunitätsgrade in der Region und am Arbeitsplatz. Das setzt sich bei den anderen mit der Diskriminanzfunktion hoch korrelierenden Dichotomien fort (s. *WBA2*, 266). Es handelt sich bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Weiterbildung in der Region Halle jedenfalls um *Nicht-Ausgegrenzte unter günstigen (regionalen und Arbeitsplatz-) Bedingungen*.

Bemerkenswert ist immerhin, daß im engeren Sinne personenbezogene Merkmale in der in der Mitte der neunziger Jahre am Rande des strukturellen Zusammenbruchs stehenden Region keine Rolle spielen.<sup>2</sup>

---

1 Ein typisches Beispiel hierfür sind die „Ausgrenzungstendenzen“ der Makroebene, die ihrer hohen Kovariation mit dem „Westdeutschen Weiterbildungsantityp“ wegen zwar nicht in die Lösungsgleichung für die Region Herford aufgenommen wurde, mit einem Koeffizienten von - .33 aber den sechsthöchsten Korrelationswert erreicht. - Wie prognosesicher das Lösungsmodell der *weiterbildungsoptionen Situationen in der Region Herford* ist, demonstriert seine Skalierung. Während sich bei der „durchschnittlichen“ Mittelgruppe Abstinenz und Teilnahme die Waage halten, sind im unteren bzw. oberen Drittel der Skalenreichweite Trefferquoten von über achtzig beziehungsweise knapp neunzig Prozent zu verzeichnen (*WBA2*, 261: Tab. 81).

2 Wie unscharf das Lösungsmodell bleibt, das die individuellen Ausgangssituationen in der sachsen-anhaltinischen Region beschreiben soll, zeigt sich schließlich deutlich an dem mit .37 - für eine Diskriminanzskala - relativ geringen V-Wert für die Kontingenz mit Weiterbildungsabstinenz; insbesondere bleibt die Erklärung von

*Tabelle 15:* Die wichtigsten Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens in der Region Halle\*

	Standardisierte Diskriminanzfunktionskoeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)	
Ostdeutsche(r) nicht-großstädtische(r) Arbeiter(in)**	- .10	- .48	(4.)
Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten	+ .47	+ .63	(2.)
Günstige regionale Opportunitäten	+ .46	+ .58	(3.)
Keine Ausgrenzungstendenzen	+ .58	+ .67	(1.)

\* Kanonischer Korrelationskoeffizient: .39. - Vgl. WBA2, 266: Tab. 85.

\*\* Prädiktorenkombination für Ostdeutschland (Makroebene).

## 5.6 Phänotypen faktischer und potentieller Abstinenz auf der Mesoebene

Auch die am Ende der Auswertungen des Befragungsdatenmaterials stehenden Clusteranalysen der Mesoebene (der Regionen) setzten, dem konsekutiven Forschungsablauf entsprechend, auf einer höheren Analysehierarchiestufe an. Basis des Variablenkorbes der Klumpungsanalysen sind die drei Diskriminanzanalyseergebnisse, das heißt die Lösungsmodelle für die Makroebene und die beiden Regionen der Mesoebene.<sup>3</sup>

---

Abstinenz (mit 64 Prozent im unteren Drittel der Skalenreichweite) unbefriedigend (WBA2, 267: Tab. 86).

3 Zum Zweck einer adäquaten Einschätzung der Ergebnisse sei daran erinnert, daß es sich bei den aus der Analyse hervorgegangenen Clustern um Klumpungen *innerhalb* einer schon über viele Kriterien differenzierten Subpopulation handelt. Bei der Würdigung der folgenden Clusterdefinitionen ist zu beachten, daß sich auf Vertei-

### 5.6.1 *Abstinente*

Für die Gruppe der weiterbildungsabstinenten über 25jährigen Erwerbsnahen unter Fachoberschulreife-Niveau, die bislang an beruflicher Weiterbildung nicht teilnahmen, kristallisierten sich drei sehr deutlich voneinander unterscheidbare Cluster heraus. Sie heben sich wesentlich hinsichtlich des Opportunitätspotentials, das den einzelnen gegeben ist, und des Grades ihres segmentspezifischen Ausgegrenztseins voneinander ab; das heißt, die aufgrund der vorgängigen Analysen auf der Makro- und der Mesoebene induzierten Unterscheidungskriterien hatten durchaus zufriedenstellend gegriffen.

#### **Begünstigte ohne Bedarf**

Beim ersten der drei Typen von Weiterbildungsabstinenten, dem 19 Prozent dieser Gruppe zuzurechnen sind, handelt es sich um in jeder Hinsicht unter Weiterbildungsteilnahme begünstigenden Bedingungen Antretende. Aufgrund der für sie charakteristischen Merkmale hätte man eher annehmen dürfen, daß ihnen Nichtteilnahme fernliegt: Sie übten in überdurchschnittlichem Ausmaß weiterbildungsträchtige Berufe aus; die Opportunitäten am Arbeitsplatz stellten sich für jeden zweiten zu diesem Cluster Zählenden als günstig oder gar vielfältig dar, zwei von fünf lebten unter günstigen regionalen Bedingungen. Sie befanden sich, nimmt man die Teilnahmequoten als Maßstab, in den drei am meisten begünstigten Erwerbssituationen, wiesen eher starke Ausprägungen auf den Dimensionen der teilnahmeförderlichen Ausgangssituationen auf. Für die Einschätzung dieses ersten Clusters wichtig ist schließlich, zu wissen, daß externe Kontrollerwartungen unbedingt Ausnahme waren - was auch eher für die Teilnahme sprechen würde -, daß aber etwa jeder zweite dieser Gruppe als wichtigsten Grund für seine Abstinenz angab, Weiterbildung sei schlicht nicht nötig. Warum sollte man sich dann überhaupt der Anstrengung, mehr oder weniger abstrakt zu lernen, unterziehen?

#### **Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu**

Das zweite Cluster (47%) ist in nahezu jeder Hinsicht das genaue Gegenteil des ersten. Es setzt sich fast ausschließlich aus Erwerbsnahen zusammen, die in starkem Ausmaß jene Merkmale auf sich vereinen, die Ausgrenzungstendenzen aus dem beruflichen Weiterbildungssystem indizieren; folgerichtig fanden

---

lungen zielende Aussagen immer auf diese Subgruppe der 25- bis 60jährigen Erwerbsnahen ohne Fachoberschulreife oder vergleichbare Zertifikate beziehen.

sich überdurchschnittlich viele, die der ebenenübergreifenden Analyse zufolge zu den ausgegrenzten Un- und Angelernten und den saturierten Bauarbeitern zu zählen sind. Etwa drei Viertel lebten der fortgeschriebenen Erwerbssituationsdefinition entsprechend in Marginalsituationen oder waren durch *blue-collar*-typische Arbeitssituationen stark belastet. Jeder einzelne kam, gemessen an Qualifikations- und Stellungstraditionen, aus dem Lohnarbeitsmilieu und konnte - bezogen nur auf die Erfahrungen der signifikanten Anderen mit Betriebshierarchien und den ihnen typischen Segmentierungen nicht zuletzt auch des Weiterbildungsgeschehens - auf Erfahrungen zurückgreifen, die ungebrochen arbeitertypisch sind. Die eigenen Karriereerfahrungen entsprachen dem: In überdurchschnittlichem Ausmaß aktuell nicht ganztägig erwerbstätig, sondern arbeitslos, in Teilzeitjobs oder als Hausfrauen vorübergehend, zum Beispiel wegen Erziehungsurlaubs, aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, übten sie (ggf. auf ihrer letzten Stelle) eher keinen Beruf aus, der als weiterbildungsträchtig bezeichnet werden könnte, waren sie häufiger nicht in Branchen erwerbstätig oder erwerbstätig gewesen, die als weiterbildungsoffen angesehen werden können. Viel öfter als die Angehörigen der beiden anderen Cluster blickten sie auf Tätigkeitskarrieren zurück, die deutliche Diskontinuitäten und die Merkmale einer Chaosbiographie aufweisen: Tätigkeitsunterbrechungen und Berufswechsel in überdurchschnittlichem Ausmaß waren bei ihnen zu beobachten. Und schließlich lagen sie auch auf den regionalen Opportunitätsskalen eher am negativen Pol. Externale Kontrollerwartungen überwogen. Berufliche Weiterbildung wurde ihnen, häufiger als den anderen Nichtteilnehmern, nicht angeboten, oder sie waren ganz einfach nicht interessiert: Dies sind im wesentlichen die Ausgegrenzten der Makroebenenanalyse.

#### **Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte**

Das dritte Cluster (34% der Abstinenten) besteht dagegen zu nicht geringen Teilen aus hinsichtlich ihrer Chancen auf berufliche Weiterbildung eher Begünstigten, Fachqualifizierten in der Regel, ganztägig erwerbstätig nach ihrer Berufsausbildung. Diskontinuitäten sowohl in ihrer negativen als auch in ihrer vielleicht für die Erwerbsbiographie positiven Form des Wechsels auf eine neue Plattform waren ihnen eher fremd. Sowohl bezogen auf die kollektiven Bildungsgeschichten als auch auf die kollektiven Erfahrungen betrieblicher Hierarchie waren eher innerhalb des Spektrums dieser Untersuchung gemischte Populationen, Minderqualifikationsmuster oder arbeitertypische Erfahrungsmuster dagegen seltener auszumachen. Ungebrochen externe Kontrollerwartungen waren in diesem Cluster so gut wie überhaupt nicht anzutreffen. Mit insgesamt mäßigen Aussichten auf berufliche Weiterbildung und zugleich ohne starke Belastungen

vor allem auch des *blue-collar*-Typs, gaben sie öfter als üblich (zu 60%) den Sicherheitsaspekt als wichtigstes Berufssarbeitsthema an. Alles dies spricht für ein geradezu klassisches Fachqualifiziertensegment.

### 5.6.2 *Genuine Teilnehmer und potentielle Abstinenzler*

Für ein Forschungsvorhaben, das sich zum Ziel gesetzt hatte, die Gründe für Weiterbildungsabstinenz zu untersuchen, eröffnete die Beobachtung der charakteristischen Unterschiede zwischen einzelnen Teilnehmergruppen die Chance, auf latentes Abstinenzverhalten zu stoßen, auf Teilnehmergruppen also, die sich nur mehr oder weniger gezwungenermaßen irgendwann einmal der Anstrengung weiterer organisierter Bildung unterworfen hatten - oder aber sich ihr eben nicht unterworfen hatten, indem sie die Prozedur nur über sich ergehen ließen, um nicht auf vorrangigem Gebiet, wie etwa dem Unterhaltsgeld, Nachteile erleiden zu müssen. Der hypothetischen Klassifizierung von Abstinenzlern zufolge handelt es sich bei solchen Teilnehmern um die Widerständler, die ihren Widerstand entweder mangels realitätsbezogener Alternativen in den „sanften“ Formen des Wegschlafens, der Nicht-Beteiligung am Weiterbildungsprozeß selbst, ausüben oder letzten Endes auch in offenem Widerstand, dessen Formen von anomischem *drop out* über Störungen des Unterrichtsgeschehens bis zur offenen Verweigerung reichen mögen. Infrage stand also, ob sich auf der Basis unserer Kenntnisse der Geschehnisse auf der Makroebene und der Mesoebene des Weiterbildungsgeschehens Teilnehmergruppen aufzufindig machen ließen, deren Merkmale sie eher als Abstinenzler identifizieren lassen würden - und die aufgrund dessen in die Untersuchungen auf der Mikroebene einbezogen werden müßten, was bei genuinen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung nicht erforderlich war.

Die Clusteranalyse der Weiterbildungsteilnehmer differenzierte zwischen drei theoretisch überzeugenden Gruppen: Sie trennte die Teilnehmergruppen in ein begünstigtes Cluster, ein Cluster traditionellen Segmentierungsprozessen zufolge Ausgegrenzter und ein Cluster ihren Merkmalen zufolge Mobilitätsorientierter.

#### **Optimal Situierte in den qualifiziertesten Segmenten**

Bei dem ersten (19% der Teilnehmer) handelt es sich ohne Zweifel um die für Weiterbildungsteilnahme am besten präparierte Gruppe der Untersuchung. Sie waren ausnahmslos erwerbstätig, und zwar in Erwerbssituationen, die, hierarchisch interpretiert, mindestens dem Niveau der „vollerwerbstätigen Facharbeiter mit nicht geringen Opportunitäten“ entsprechen. Belastungen der *blue-*

*collar*-Art waren sie an ihren Arbeitsplätzen kaum ausgesetzt; zwei Dritteln dieser Gruppe können dagegen „vielfältige“, also die besten Opportunitätsstrukturen dort, bescheinigt werden, und zwei Drittel hielten auch die regionalen Ausgangsbedingungen für durchaus gut. Ausgegrenzt waren sie ganz gewiß nicht, im Gegenteil: Nicht ein einziger war in einer weiterbildungsfernen Branche beschäftigt; dafür übten drei von vieren dieses Clusters weiterbildungsträchtige Berufe aus, blickten eher nicht auf Brüche der Erwerbsbiographie - welcher Art auch immer - zurück. Daß externe Kontrollerwartungen in dieser Gruppe, die ungefähr zur Hälfte dem Qualifikations- und Stellungsmilieu der stabilen Gehaltsempfänger zuzurechnen ist, seltener anzutreffen waren, dafür öfter als in jeder anderen Gruppe berufliche Wertvorstellungen auf den Arbeitspol der Arbeits- und Freizeitdichotomie zusteuerten und Leistung und Erfolg öfter als wichtigste Meßlatte des Berufslebens galten als in irgendeinem anderen *setting* der Untersuchungen auf der Mesoebene, bedarf angesichts der Opportunitäten dieses Typs kaum noch der Erwähnung.

#### **Ausgegrenzte Geforderte aus dem Arbeitermilieu**

Dem steht der Typ der Ausgegrenzten aus dem Arbeitermilieu entgegen (42% der Teilnehmer). Kam es bei dem begünstigten Cluster um der Erweiterung des Kenntnishorizonts willen aufgrund von Arbeitgeberanweisung oder wegen der Einführung neuer Techniken zu beruflicher Weiterbildung, so wurden in der benachteiligten Gegengruppe - zwei Drittel dieses Clusters tragen die Merkmale der Ausgrenzung - die Befürchtung, im Verweigerungsfall Lohnsurrogate wie Unterhaltsgeld gestrichen zu bekommen, und die Angst, aufgrund von Rationalisierung den Arbeitsplatz zu verlieren oder arbeitslos zu werden, überdurchschnittlich häufig als konkreter Anlaß der letzten Weiterbildung genannt. Nur zwei Drittel dieser Gruppe waren erwerbstätig; und dies durchweg in marginalen oder arbeitertypischen Erwerbssituationen, so daß es hier nur im Falle der vollerwerbstätigen Facharbeiter zu minimalen Überschneidungen mit dem begünstigten Cluster kommt. Dementsprechend gering war der Anteil in weiterbildungsträchtigen Tätigkeiten oder weiterbildungsoffenen Branchen Beschäftigter. Ihre Arbeitsplätze entsprachen (zuletzt) eher dem *blue-collar*-Typ; über achtzig Prozent rangierten am unteren Ende der Opportunitätsskala. Jeder Vierte dieses Clusters sah bislang auf eine ausgesprochen chaotische Erwerbsbiographie zurück. In diesem Kontext, wo sich die Gelegenheitsstrukturen durchweg negativ darstellen, Arbeitsplatzgefährdung wahrgenommen wird und auch die einschlägigen Milieutraditionen eher von Fremdbestimmung wissen, verwundert es nicht, daß interne Kontrollerwartungen deutlich seltener anzutreffen waren als in den anderen Clustern.

### **Mobilitätsorientierter Durchschnitt**

Das dritte Teilnehmer-Cluster (39%), dessen Mitglieder mit ihrer letzten Weiterbildung vorrangig vermeiden wollten, den Anschluß zu verlieren, erscheint, verglichen mit den beiden anderen, eher undramatisch, durchschnittlich für das Teilnehmerspektrum unter den 25- bis 60jährigen Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß. Was auffällt, ist die geringere Sicherheitsorientierung dieser häufig Mischqualifizierten und „anderen“ (als mit vielfältigen Opportunitäten ausgestatteten) Nicht-Arbeiter. Seltener auch freizeitorientiert, fand sich ein auffallend hoher Anteil, in dessen unmittelbarem Umkreis Erfahrungen mit Selbständigkeit vorlagen.

## 6. Verteidigungsstrategien: Bildungsbiographische Strukturierung des Erwerbslebens

### 6.1 Die Subjekte in ihren Kontexten: von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene

Die Selektionsstrategie des mehrbenenanalytischen Forschungsprojekts „Weiterbildungsabstinenz“ war wesentlich in der Beobachtung begründet, daß im intensiv-biographischen Forschungsalltag marginale Bevölkerungssegmente systematisch unterrepräsentiert sind und daß auf diese Weise ebenso systematisch nicht unbeachtliche Ausschnitte aus der Realität ausgespart bleiben. Der sukzessive Auswahlprozeß sollte diese Gefahr ausschließen und ganz im Sinne des *theoretical sampling* (Glaser/Strauss 1967) schrittweise *und* objektiviert zu den thematisch relevanten Zielgruppen führen. Insbesondere sollte sie die Konsequenzen des Abschneidens und Spezifizierens von Bevölkerungsgruppen im Verlauf nachvollziehbar machen - Schritt für Schritt des selektiven Vorgehens.

Ausgangspunkt war die Generalhypothese. Sie bezieht sich auf den Forschungsgegenstand der Teilnahme an *beschäftigungsnaher* Weiterbildung. Damit waren alle jene Unternehmungen ausgeschlossen, die ohne den Bezug zur Erreichung, Sicherung oder Wiedergewinnung einer Erwerbsposition vonstatten gehen. Nicht zur themenrelevanten Zielpopulation zählten zudem von vornherein alle nicht auf das Erwerbsleben bezogenen Personenkreise: Das sind alle vor dem Erwerbsleben sowie alle vor seinem Ende Stehenden, Hausfrauen und -männer, die für die nächste Zeit nicht an Rückkehr dachten, eingeschlossen, die für beschäftigungsbezogene Weiterbildung noch nicht oder kaum noch in Frage kommen beziehungsweise den Erkenntnisgegenstand der Weiterbildungsabstinenz zu stark durch quasi naturgegebenes Desinteresse überlagern dürften. Die Gefahr der Überlagerung des Themas durch eine sehr spezifische Problematik, etwa des biographischen Planungshorizonts oder des sprachlichen Zugangs, ließ es uns auch geraten erscheinen, als dritte Gruppe alle Nicht-Deutschen aus-

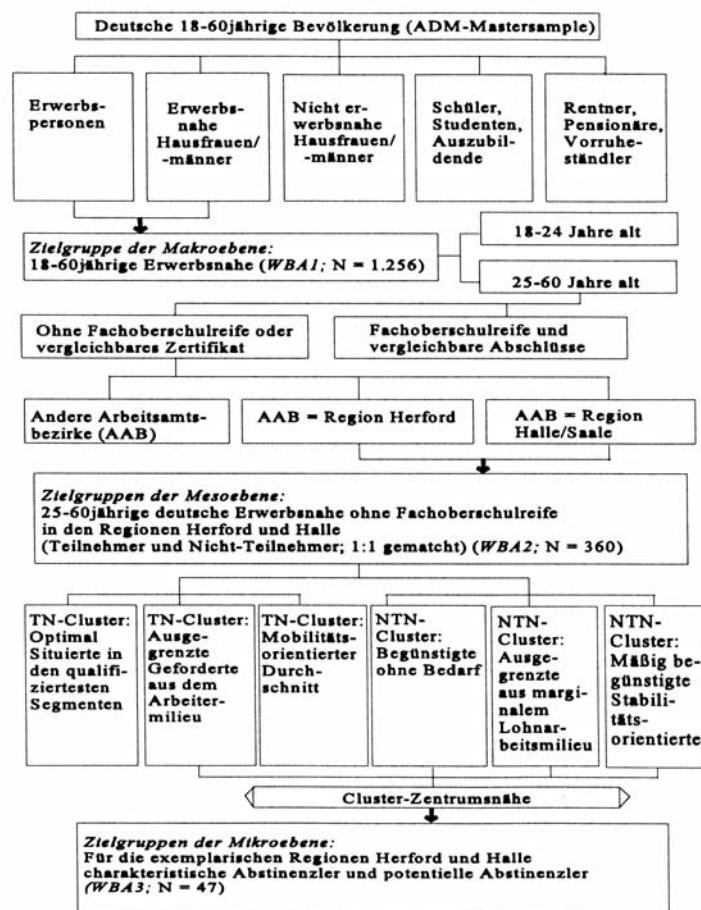
zuschließen. Zielgruppe der Untersuchungen auf der *Makroebene* waren folglich die achtzehn- bis sechzigjährigen deutschen Erwerbsnahen.

Eine Konsequenz der zwischenzeitlich stärker diskutierten Integration von Erstausbildung und zum Beispiel firmenspezifischen Sonderausbildungen, die man als Weiterbildung eher nicht verstehen kann, war die Entscheidung, auf der *Mesoebene* der Regionen auch den Bereich aus der Zielgruppe herauszufiltern, den die Arbeitslosenstatistik typischerweise noch zur Jugend beziehungsweise, im Falle ihrer Inzidenz, zu den Jugendarbeitslosen zählt: die unter Fünf- und zwanzigjährigen. Entscheidender aber war der Selektionsschnitt, den die Analysen auf der *Makroebene* quasi auferlegt hatten: die Aussonderung der mehr oder weniger exklusiv zur Klientel von Weiterbildungsveranstaltungen zählenden Erwerbsnahen jenseits der Fachoberschulreife oder vergleichbarer Bildungstitel. Die verbliebenen fünfundzwanzig- bis sechzigjährigen deutschen Erwerbsnahen ohne FOS-Reife in den Regionen Herford und Halle bildeten dann die Grundgesamtheit der standardisierten Befragungen auf der *Mesoebene*.

Neben der Generalhypothese verdiente die zwischenzeitlich empirisch erhärtete Annahme Beachtung, die sich in der Dominanz des Sicherheitsmotivs für eine Weiterbildungsteilnahme widerspiegelt und sie überwiegend jenseits von Freiwilligkeit verortet. Nicht intrinsische Motivation, sondern Vermeidung von Arbeitsplatzgefährdung ist ihr zentrales Motiv. Dies schließt auch die Demonstration von Bereitschaft zur Weiterbildung, also zur *formalen* Befolgung des normativen Weiterbildungspostulats ein, mit einer eher passiven Beteiligung an entsprechenden Veranstaltungen. Dementsprechend postulierte die hypothetische Phänotypologie der Nicht-Beteiligung an Weiterbildung auch unter Teilnehmern Weiterbildungsverweigerer: Ausweicher und Widerständler. Mit dieser Annahme war vorentschieden, daß Teilnehmer nicht ohne weiteres aus dem Kreis der auf der *Mikroebene* biographisch zu Interviewenden auszuschließen waren, etwa weil sie *ex definitione* nicht zu den Abstinenten zählen könnten. Wohl aber konnten diejenigen Teilnehmer ausgesondert werden, von denen anzunehmen war, daß ihnen solche Verweigerungsstrategien eher fremd sein würden. Auf der schon entschieden breiteren Informationsbasis der Interviews auf der *Mesoebene*, die zu der vorgestellten Drei-Cluster-Lösung für die beiden bis dahin trotz des Schnitts noch im Sample verbliebenen Teilnehmersegmente geführt hatte, konnten dann zwei dieser Cluster für die *Mikroebene* begründet ausgeschlossen werden: die optimal Situierten in den verbliebenen qualifiziertesten Segmenten und der mäßig begünstigte und zugleich mobilitätsorientierte Durchschnitt.

Es dürfte unstrittig sein, daß potentielle Abstinenten in dem begünstigten Teilnehmer-Cluster praktisch nicht anzutreffen sind. Lediglich die Tatsache, daß die überdurchschnittlich nicht mehr jungen, über 35jährigen meist schon

*Übersicht 3: Die Subjekte in ihren Kontexten: von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene*



Legende TN = Teilnehmer, NTN = Nichtteilnehmer

vor zwanzig und mehr Jahren - wie damals durchaus noch üblich - nach acht bis neun Jahren die Schule verlassen hatten, hatte diese relativ privilegierte, weitgehend saturierte Gruppe auch auf der Mesoebene noch zur Untersuchungsgesamtheit zählen lassen. Potentielle Abstinenzler dürften sich auch in dem anderen, eher mobilitätsorientierten Teilnehmer-Cluster nur ausnahmsweise finden lassen; ein typisches Reservoir für Abweichler vom Weg der Verhaltenswartung lebenslanger Weiterbildung und Widerständler sind sie jedenfalls nicht. Es blieb also schließlich lediglich eine Marginalgruppe von Weiterbildungsteilnehmern übrig: die ihren Merkmalen zufolge im segmentierten Weiterbildungsgeschehen üblicherweise *Ausgegrenzten* und dennoch *Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu*. Die *nicht* Geforderten dieses Segments, die *Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu*, die sich ihrerseits im wesentlichen aus Segmenten herleiten, denen die Beschäftiger in der Regel Weiterbildung nicht anbieten und von denen sie sie auch nicht erwarten, sind dann so etwas wie *das* klassische Abstinenzlerreservoir.

Es sind also endlich insgesamt vier Cluster der Mesoebenen-Untersuchung - die drei Nichtteilnehmer-Segmente und das verbliebene Teilnehmer-Segment - als Basis der Untersuchungen auf der Mikroebene übriggeblieben.<sup>1</sup> Auch aus diesen Clustern wurden dann die intensiv zu Befragenden nicht willkürlich ausgewählt. Kriterium, zur Untersuchungsgesamtheit der Mikroebene zu zählen, war die analytisch bestimmte Nähe zum jeweiligen Cluster-Zentrum: Die ihm jeweils nächsten Fälle jeder Region waren die Zielpersonen auf der *Mikroebene*, über die in diesem Kapitel berichtet wird.<sup>2</sup>

## 6.2 Fallreihen bildungsbiographischer Strukturierung

### 6.2.1 Weiterbildungsoffene mit positiven, ambivalenten und negativen Kosten-Nutzen-Bilanzen

In der Untersuchung auf der Mikroebene war ein Teilnehmer-Cluster verblieben: die „ausgegrenzten Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu“. Die in sich wider-

---

1 Zur Charakterisierung der Ausgesonderten und der in der Untersuchung Verbliebenen s. *WBA3*, Abschn. 2.1.1f; vgl. insbes. Abb. 1, 2 und 3: S.13ff.

2 Wir stellen im folgenden in der Regel jeweils zwei Fälle vor, die die Fallreihen beziehungsweise ihre Untergruppen charakterisieren.

sprüchlich erscheinende Benennung, die aus der Introspektion der überwiegend „objektiven“ Daten der Mesoebenen-Untersuchung erwachsen war, spiegelt ein Stück gesellschaftlicher Realität, und zwar unter den Bedingungen eines zunehmend verschlossenen Beschäftigungssystems verschärft, wider: Von ihren Merkmalen her handelt es sich bei dieser Gruppe um Beschäftigungsnahe - Erwerbspersonen und Reintegrationswillige -, die den Gesetzen des segmentierten Arbeitsmarktes zufolge auch schon unter besseren Voraussetzungen normalerweise aus dem System beruflicher, insbesondere betrieblicher Weiterbildung ausgegrenzt waren, die zugleich aber - und dies unter den heute gegebenen Bedingungen und auf die absehbare Zeit der nächsten Jahrzehnte um so mehr - durch die technisch-ökonomische Entwicklung und den sozialen Wandel gefordert sind, ihre Qualifikationen mehr oder weniger laufend anzupassen. Vor allem in den hier angesprochenen unteren Qualifikationsgruppen wird einmal Gelerntes immer schneller entwertet, obsolet, und ist die Gefahr von Dequalifizierung durch Arbeitsplatzverlust während der laufenden Reorganisationsprozesse des Kapitals allgegenwärtig.

Die Idee, die dahinterstand, diese Teilnehmergruppe in der Untersuchung zu belassen, zielt auf Widerstandspotentiale bei eher zwangsweise rekrutierten Teilnehmern an formalisierter Weiterbildung. So war von vornherein aber auch davon auszugehen, daß unter den auf der Mikroebene Verbliebenen andererseits Weiterbildungsoffene sich finden würden, die ihren objektiven Merkmalen zufolge eher zu den Ausgegrenzten zu rechnen wären. Tatsächlich bilden sie, zusammen mit Nichtteilnehmern aus eher begünstigten Clustern, den im letzten Kapitel beschriebenen Kriterien zufolge eine Fallreihe, die sich in einem zentralen Punkt von allen anderen biographischen Interviews unterscheidet: grundsätzlich offen zu sein gegenüber auch formalisierten Weiterbildungangeboten. Gemeinsam ist diesen Geschichten die eigenmotivierte Teilnahmebereitschaft - im Gegensatz etwa zu den erwähnten Zwangsrekrutierten.

Diese zehn Fälle (von insgesamt 47) der Reihe der „Weiterbildungsoffenen“ unterscheiden sich ihrerseits allerdings wiederum charakteristisch genug, um als ausreichend konturierte Untergruppen identifiziert zu werden: Ihre Bilanzen vor dem Hintergrund ihrer erlebten Bildungs- und Berufsbiographie differieren. Neben den - unter der impliziten Hypothese, daß positive Bilanzen Weiterbildungsbereitschaft nach sich ziehen, zumindest aber wahrscheinlicher werden lassen - erwartbaren positiven finden sich durchaus ambivalente und auch negative Bilanzen.

### 6.2.1.1 Positive Bilanzen - Weiterbildungsbereitschaft als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster

Wir wollen hier zunächst einen Fall vorstellen, der nur zufällig, aufgrund eines Samplefehlers auf der Mesoebene, überhaupt erfaßt wurde. Der Lokführer *Paul L.* wurde, wie sich im Zweitinterview herausstellte, durch den Interviewer des beauftragten Meinungsforschungsinstituts erstinterviewt, obwohl dies den Auswahlanweisungen zufolge nicht hätte geschehen dürfen: *Paul L.* ist nämlich keineswegs ein - auch nur potentieller - Nichtteilnehmer, sondern der Prototyp eines kontinuierlichen, „lebenslangen“ Teilnehmers. Als exemplarischer Kontrastfall ist es das Zweitinterview dennoch wert gewesen, nicht ausgesondert zu werden - als musterhaft antithetisch zum Thema Weiterbildungsabstinenz und damit quasi als Maßstab, von dem sich alle weiteren Fälle in der oder jener Form charakteristisch abheben.

#### **Paul L., 40 Jahre, Lokführer**

*Paul L.* lebt mit Frau und Kind in einer Plattenbausiedlung in der nach der Wende eingemeindeten Chemiearbeiterstadt Halle-Neustadt. Typisch für das Wohnumfeld ist seine Spontanreaktion auf die Frage nach der Nachbarschaftskohäsion: Kontakt zur Nachbarschaft habe man nicht. Was sich bald als unrichtig erweisen wird: Es werden nicht nur mit der unmittelbar gegenüber wohnenden älteren Alleinstehenden hin und wieder ein paar Worte gewechselt; vielmehr besteht zu („nur“) drei oder vier Familien ein recht enges Verhältnis, das sich in mindestens wöchentlichen regelmäßigen gemeinsamen Unternehmungen manifestiert. Dennoch meint der vor Jahren Zugezogene, sie seien nicht warm geworden in dieser Umgebung.

Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews ist der gelernte Elektriker vierzig Jahre alt. Er hat nach der Schule in Leuna begonnen, wo er mit seinen Eltern wohnte, die beide im Kombinat beschäftigt waren. Die Eltern hatten ihm geraten, sich jedenfalls auch dort zu bewerben; und zwar, weil das Angebotsspektrum des Großbetriebszusammenhangs außergewöhnlich breit war - *Paul L.*’s Erzählung zufolge also durchaus qualifikationsbezogen und nicht notwendig traditionalistischen Kriterien folgend. Die Fachrichtung, das wiederholt er, hat er sich selbst ausgesucht, weil ihm das „Rumbasteln“ immer schon Spaß gemacht habe. Chemiewerker, wie es im sogenannten Chemie-Dreieck nahelag, wollte er nicht werden, Chemie „mochte“ er nicht. Er erhält die Stelle.

Während ihm die Ausbildung Spaß gemacht habe, habe ihm die nach den beiden Ausbildungsjahren zugeteilte Stelle als Instandhaltungselektriker gar nicht gefallen. Nicht nur, daß die Arbeit ihm keinerlei Entwicklungsmöglich-

keiten ließ und das in der Ausbildung kennengelernte Tätigkeitsspektrum nicht annähernd ausgeschöpft werden konnte. „Nicht einmal“ in den lukrativeren Schichtdienst kam er so hinein. Heute wäre er zudem wahrscheinlich schon arbeitslos. Hier reproduziert sich die im Erstinterview festgestellte Rangfolge der im Berufsleben wichtigsten Phänomene: Selbständig arbeiten zu können, ein möglichst hohes Einkommen zu erzielen und - für Ostdeutschland und die hier thematische Erwerbsbevölkerung untypisch - erst dann Arbeitsplatzsicherheit. Völlig undurchsichtig ist ihm bis heute geblieben, nach welchen Kriterien die Tätigkeitsfelder vergeben wurden. Daß er das heute noch thematisiert, verstärkt den Eindruck, daß es sich beim Instandhaltungselektriker um einen ungeliebten Beruf handelte.

„Mehr durch Zufall“ als aus Eigeninitiative beschließen die Eltern um diese Zeit den Umzug vom Süden Halles in die Trabantenstadt mit ihrem S-Bahnhof. Sowohl der Vater als auch die Mutter verlassen dabei ihre Leunaer Arbeitsplätze als Anlagenfahrer und wechseln zur *Reichsbahn*. Den Ausschlag gaben aber wohl Gespräche mit einem der neuen Nachbarn, einem Lokführer, der ihm das Eisenbahnerleben ziemlich plastisch und affirmativ darzustellen vermochte. *Paul L.* informiert sich daraufhin über seine Möglichkeiten; dem Inhaber des Elektriker-Facharbeiterbriefs werden „die besten Voraussetzungen“ für einen Wechsel bescheinigt und (erst!) mit der Zusage in der Tasche kündigt der Zwanzigjährige 1975. Der Wechsel sei „reibungslos“ verlaufen.

Er wird dann, in seinem neuen Betrieb, zunächst ein Jahr lang als Eisenbahnelektriker in der Lokreparatur eingesetzt, so daß er seinen angestrebten Arbeitsplatz von der Pike auf kennengelernt. Man hätte ihn gerne noch länger gehalten; doch er verfolgt seinen Berufswechsel konsequent. In einem „Mammutlehrgang“ von gut einem viertel Jahr und einem sich daran anschließenden Abschlußlehrgang, bei dem es sich praktisch um eine Dauerprüfung handelte, wie er betont, wird er umgeschult und erhält nach dem Einschub einer Praxisphase 1978 die Lokführerlizenzen.

Drei Jahre fährt *Paul L.* auf der Diesellok; seine Berufsbiographie wird zwischendurch durch den Militärdienst unterbrochen. Dann folgt schon die nächste Umschulung „auf E-Lok“, mit einem vorgängigen Theorielehrgang: „Das's' praktisch 'ne ständige Weiterbildung, so alle zwei drei Jahre, kann man, rechnen mit so 'nem Lehrgang“ (Zeile 490ff). *On the Job* erfolgt der für die Einsatzorte wichtige Streckenkenntnisserwerb. Und nach der Wende kommt es dann, bei der Fusion von *Deutscher Reichsbahn* und *Deutscher Bundesbahn* zur *Deutsche Bahn AG*, zu einer Serie von drei achttägigen Lehrgängen mit je vier Tagen Theorie und Praxis zum Kennenlernen je einer Lokbaureihe samt Vorschriftenwerk; zusätzlich gibt es einen eintägigen Lehrgang zum Thema Gefahrguttransport. Ein regelrechter Zwang im Sinne einer Dienstanweisung, an den Lehrgängen

teilzunehmen, herrsche nicht, meint *Paul L.*, wohl aber das Eigeninteresse, daß nicht irgendwann die letzte ihm bekannte Bauserie ausgemustert werde.

„Na generell, wenn ich ständig Nein sage, denn, steh' ich irgendwann an dem Punkt, daß ich nich' mehr fahren kann, weil wir diese Lok... Lokbaureihe, die ich ... die ich bis jetzt habe, nich' mehr in Betrieb ha'm. (...) Irgendwann ist dann mal Schluß. Also jeder ist och interessiert dran, weiterzukommen, und, in die Lehrgänge reinzukommen.“ (Z. 80ff)

Die Weiterbildungen laufen völlig betriebsintern ab; die Teilnehmer werden nach exklusiven Selektionskriterien ausgesucht: Es handelt sich immer nur um die je betroffenen Lokführer-Kollegen. In jedem Fall erfordern die konzentrierten Curricula Freizeitlernen; im Falle auswärtiger Unterbringung in der von *L.* vorgezogenen kollektiven Form des Durchsprechens mit den Kollegen: Dies sei die optimale Lernsituation.

„(...) und es hat auch was jebracht also“ (Z. 157f), resümiert er seine Erfahrungen mit beschäftigungsbezogener Weiterbildung; das neu erworbene Wissen könne zudem unmittelbar verwertet, angebracht werden. Er will „alles mitnehmen, was man geboten kriegt“ (Z. 948f), wenn zum Beispiel die Einführung neuer Baureihen ansteht; auch wenn das dem an Weiterbildung Gewöhnten immer noch „en bißchen, Zittern und 'n bißchen Herzklopfen“ bereitet: „Es is' immer wieder 'ne Herausforderung“, „man lernt ja“ (Z. 963ff). Und wenn auch „zu DDR-Zeiten“ die Ausbildung gründlicher, weil auch auf das (technische) Innenleben der Loks ausgerichtet gewesen sei, so sei es heute doch weniger autoritär, kollegialer organisiert, und das sei besser. Was ihm noch fehlt, ist die ICE-Lizenz. Jedenfalls will er nicht als „Dispomann“ herumsitzen, das bringe weder Geld noch Befriedigung.

Die Daten der Erstbefragung beschreiben *Paul L.*'s Erwerbssituation als lediglich (so wie) allgemein gefährdet, da der aus unteren Bildungslagen Stammende, als „qualifizierter Nicht-Arbeiter“ in einer weiterbildungsträchtigen Branche beschäftigt, eindeutig zu den am wenigsten, nur „eher schwach“ Ausgegrenzten des auf der Mesoebene verbliebenen Ausschnitts aus den Erwerbsnahensegmenten zählt.

Er selbst ist zufrieden mit dem Umstieg auf kürzere Schichten (DDR-üblich waren 12- bis 14-Stunden-Schichten bei längerem Freizeitausgleich); man sei dann nicht so restlos ermüdet, könne noch etwas unternehmen. Zudem sei dieses System flexibler, man könne eher einmal tauschen, das individuelle und kollektive Mitspracherecht sei größer und die Einhaltung der Dienstdauervorschriften werde besser kontrolliert, meint der Gewerkschafter.

Für *Paul L.* gibt es im Grunde nur ein Thema: die Lok. Alle im Interview angesprochenen Fragen, sei es der Arbeitsplatz, sein beruflicher Werdegang

überhaupt, sei es seine Bereitschaft zu Lernleistung oder seine Freizeit, drehen sich darum. So sieht er beispielsweise durchaus die *allgemeine* Gefährdung der Arbeitsplätze auch in seinem Beruf: Beim seinerzeit nächsten Fahrplanwechsel sollten 54 Kollegen allein an seinem Standort eingespart werden: „es große Zittern geht um echt. (...) Wie überall.“ (Z. 661f) „Hundertprozentige“ Sicherheit gibt es nicht mehr, und der Konkurrenzkampf ist „ganz schön, na würd' ich sagen, hart“ geworden. Dennoch hält er sich, bei seiner extremen Motivation und Bereitschaft dazuzulernen, für ungefährdet. Allenfalls, und das führt er wiederholt an, könnte ihm die Gesundheit einmal einen Strich durch seine Pläne machen. Dabei sieht er keine Aufstiegschancen; jedenfalls keine, die ihm, dem das Lange-Strecken-Fahren die Große Freiheit bedeutet, „Fahrfeber“, das „wie 'ne Droge“ (Z. 943) wirkt, etwas bringen würde:

„Wer einmal, gefahren ist und das Fahrfeber hat einen gepackt, der möchte nich' ...“ einmal was völlig anderes machen, „Wer einmal gefahren ist der möchte nichts ..., der kann sich nicht vorstellen was anderet zu machen, wieder jeden Früh um Fünf aufstehen und ...“ (Z. 1833ff); „das Fahren ist ja gerade (...) das A und O“ (Z. 2168ff).

Berufliche Alternativen sieht er, selbst für den Fall des gesundheitlichen Aus, nur bei der Bahn; dann eben in anderen Arbeitsfeldern.

Auch seine Freizeit ist weitgehend auf die Eisenbahn ausgerichtet: Er arbeitet für das Eisenbahnmuseum als einer von drei Fahrern, hat sich „die alte Technik“ und Eisenbahnhistorie angelesen und beigebracht, und seine Vereinsmitgliedschaften beschränken sich auf den Eisenbahntraditionsverein. Die *DB AG* sieht diese Aktivitäten gern, bezahlt sie aber, im Gegensatz zur *Reichsbahn*, nicht: So sind sie zu seinem Hobby geworden. Was dann noch für die Familie übrigbleibt, ist eine Zeitfrage, da „<zögerlich, leiser:> versucht mer och, mit d'r Familie was zu unternehmen“ (Z. 1297ff); Wochenendspaziergänge in die Döhlauer Heide und die Pflege des kleinen Vorgartens vor seiner Wohnung schafft er wohl noch. Seine Videofilme bleiben derweil aber unbearbeitet liegen.

Daß *Paul L.*'s Bilanz bislang eindeutig positiv ausfällt, liegt bei alledem auf der Hand. Er hat erreicht, was er erreichen wollte, und jeder Lehrgang hat dazu beigetragen, ihn dahin zu bringen, wo er heute, rundherum zufrieden, steht, und ihm diesen seinen Platz zu sichern. Er wird auch in Zukunft lesen, studieren, um „am Ball“ zu bleiben, denn

„allgemein: es Leben is' hektischer jewor'n das wird mir jeder zustimmen der irgendwie im Leben steht, das is' ... man muß sich um vieles, kümmern und, was einem früher, praktisch mundgerecht hinjestellt wurde, man muß sich um vieles kümmern damit mer nischt verpaßt. Und das is' im Betrieb genauso, man muß viel, lesen studieren, damit man im Jeschäft bleibt“ (Z. 1514ff).

### **Otto O., 50 Jahre, Berufskraftfahrer**

Positiv ist auch die Bilanz des *Otto O.* ausgefallen. Während *Paul L.* bei korrekter Erstbefragung allerdings im Mikroebenensample überhaupt nicht mehr aufgetaucht wäre, handelt es sich bei dem Hallenser *Otto O.* um einen typischen Vertreter der ausgegrenzten geforderten Teilnehmer.

Der Fünfzigjährige, verheiratet und Vater eines noch schulpflichtigen Sohnes, verbringt zum Zeitpunkt des Interviews seinen Resturlaub vor dem nahtlosen Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis (in einem kleineren Mittelbetrieb, wo er als Berufskraftfahrer Serviceleistungen vom Containerdienst bis zum Gerüstaufbau im Außendienst erbringt) in das nächste, das dann sein sechstes sein wird. Arbeitslosigkeit hat er nie gekannt. Insoweit war *Otto O.* einer der letzten „Normalarbeiter“ in Mittel- und Ostdeutschland.

Begonnen hatte seine bis dahin 37jährige Erwerbstätigkeit nach der Einschulung 1949 und den üblichen acht Volksschuljahren mit einer Bäckerlehre in einem privaten Betrieb, die er 1957 begann und drei Jahre später abschloß. Die Berufsentscheidung hatte er selbst getroffen, ohne daß er sich viele Gedanken gemacht hätte: Der Betrieb lag in allernächster Reichweite, und das habe dann den Ausschlag gegeben. Vom Betrieb übernommen, arbeitet er dort zwei weitere Jahre und wechselt dann zum erstenmal, noch in Naumburg, zu einer HO-Kette. Als knapp Zwanzigjähriger war er, damals noch ohne gesundheitliche Probleme, an dem deutlich höheren Verdienst im Schichtdienst des Großbetriebs interessiert. Er arbeitet zunächst in seinem Lehrberuf, aber auch schon als Kraft-, wahrscheinlich (das läßt sich nicht mehr zweifelsfrei rekonstruieren) als Auslieferungsfahrer. Schon bald (etwa 1964) wird *Otto O.* nach Halle in eine Weiterbildungsmaßnahme geschickt, die sich, als Vollzeitveranstaltung, über ein Dreivierteljahr hinzieht, und zum Schichtleiter ausgebildet; die Curriculumsorganisation entspricht westdeutschen Gebräuchen zufolge der einer Umschulung, das Curriculum selbst dem einer Fortbildung, etwa zum Meister. Diese Position füllt er denn auch, zurück in seinem Betrieb, jahrelang aus, bis ihm nach neun Jahren im zweiten Beschäftigungsverhältnis der Kontischichtbetrieb gesundheitlich zu schaffen macht (es treten die üblichen Symptome auf: Ein- und Durchschlafstörungen, Nicht-Abschalten-Können usw.).

Deshalb entschied er sich, nunmehr ganz umzusetzen: Er nahm das Angebot einer Stelle als Berufskraftfahrer bei einem volkseigenen Metallbaubetrieb, ebenfalls in Naumburg, an. Erst nach einigem Zögern fällt ihm, der sich im Erstinterview als Nichtteilnehmer identifiziert hatte, ein, daß er auch für diesen Wechsel in seiner Berufskarriere (um 1971) eine klassische Weiterbildung hinter sich brachte; diesmal in einer Abend- und Wochenendveranstaltung, die sich über ein Jahr hinzog und nicht zuletzt - zumindest am Standort Naum-

burg - das Erlernen des Russischen erforderte. Auch diese Weiterbildung, eine Umschulung in einen anderen Beruf, schloß mit einem Zertifikat ab, das dem Facharbeiterbrief entsprach. Lakonisch kommentiert der Kraftfahrer „mit Leib un' Seele“ (Z. 434f), was er als Erfordernis nicht so ganz anerkennt: „Russisch lenken geht nich' <lacht> ...“ (Z. 184f).

Vier Jahre bleibt er dort und wechselt dann wieder, in seinem neuen Beruf, zu einem Chemiekombinat im südlichen Chemie-Dreieck. Wie es zu diesem neuerlichen Wechsel kam, bleibt unklar; es scheinen finanzielle Überlegungen gewesen zu sein, die ihn motiviert hatten. Er wird dort, mittlerweile schon etwas näher bei und südlich von Halle, als Kraftfahrer im Werks-Personen- und -Güterverkehr eingesetzt und bleibt dort 18 Jahre, bis zur Freisetzung 1992. Auch während dieser Beschäftigung, etwa um 1989 herum, unterzieht sich *Otto O.* einer - weiteren - zertifizierten beruflichen Weiterbildung als Kranführer, die ihm die Berechtigung zum Führen aller möglicher Krane mit Ausnahme (seiner Höhenangst wegen) von Turmkranen verschafft. Und auch an diese Fortbildung erinnert er sich erst im Prozeß des Nach-Denkens:

Interviewer: „Haben Sie in der Zwischenzeit nochmal, Qualifizierung...“ *Otto O.*: „Nein.“  
Interviewer: „...oder ähnliches gemacht?“

*Otto O.*: „Nein.“

Interviewer: „Nicht.“

*Otto O.*: „Doch, Moment. Kurz vors ... vor - oder nach der Wende? - hatt' ich dann au' noch 'n, Hebepaß gemacht“ (Z. 224ff).

Aus der Freisetzung gelingt es ihm, nahtlos in sein nächstes, derzeit auslaufendes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln, das er sich auch diesmal selbst gesucht hat. Nur ein Dreivierteljahr hält er es in diesem ersten marktwirtschaftlich organisierten Betrieb aus; er kann und will sich mit der extensiven Nutzung seiner Zeit durch den Arbeitgeber nicht abfinden, die ihm kaum Raum für seine Familie läßt. Vier Tage nach dem Interview wird er bei seinem neuen Arbeitgeber - seinem sechsten mittlerweile - anfangen, einem westdeutschen Unternehmen, das er schon aus seinen Zeiten als Transitfahrer kennt und von dem er zuversichtlich annehmen zu können glaubt, daß es dort nicht zugehen wird wie bei seinem Arbeitgeber, „wo ich jetz' bin da ... da wollense fast alle widder weg“ (Z. 1057f).

Nur was die Beschäftigungskontinuität angeht, kann also *Otto O.*'s Erwerbsbiographie als Normalbiographie gelten; die Diskontinuitäten sowohl der Berufs- als auch der Beschäftigungsbetriebskarriere reichen weit über das Maß des vor allem in der DDR Üblichen hinaus. Dem entspricht, daß die Daten des Erstinterviews, die eher zum Kanon der objektiv registrierbaren Merkmale zählen, *Otto O.* als weitaus gefährdeter ausweisen; der Index „Arbeitsplatzgefährdung“ subsumiert ihn trotz seiner ganztägigen (Voll-)Erwerbstätigkeit unter

die stark Gefährdeten, bei „deutlicher“ beruflicher Diskontinuität und eher mäßigen Arbeitsplatzopportunitäten - was sich letztlich im Ergebnis der Diskriminanzanalysen niederschlägt, die ihn, bezogen auf die Situation in der Region Halle beziehungsweise, spezifischer, auf die der Männer dort, gewiß nicht zu den unter günstigen Bedingungen Antretenden zählt. Alles dies führt zur Klassifizierung durch die die Auswertungen auf der Mesoebene abschließende Clusteranalyse, die ihn unter den Teilnehmern zu den „ausgegrenzten Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu“ rechnet, dem einzigen auf der Mikroebene verbliebenen Teilnehmer-Cluster eben.

Doch deutet sich schon in den Daten der Erstbefragung an, was sich im bildungs- und erwerbsbiographischen Interview auf der Mikroebene manifestiert: Der sowohl stark arbeits- als auch stark freizeitorientierte *Otto O.* weist eine unmißverständlich interne Kontrollorientierung aus. Es ist genau diese Spannung zwischen objektiv, bezogen auf den vorgegebenen Handlungsrahmen, restriktiven Merkmalen seiner Person, seiner Arbeits- und Lebenswelt, und seinem im biographischen Interview hier und da etwas überzogen anmutenden Selbst-Bewußtsein um seine Handlungsmacht, das durch seine Biographie bislang im großen und ganzen bestätigt wurde, die im Zweitinterview deutlich zutage tritt und erklärbar wird.

Eines der beiden großen Themen in diesem Interview ist nämlich die Spannung zwischen Außen- und Innengeleitetsein, genauer: zwischen den die Biographie vorstrukturierenden objektiven Bedingungen und den eigenen, diese Bedingungen immer wieder an das eigene Leben angleichenden Strukturierungsbemühungen. Explizit verweist *Otto O.* - der für sich in Anspruch nimmt, jede Weichenstellung entweder selbst vorgenommen zu haben oder wie im Falle der Freisetzung 1992 zumindest rechtzeitig antizipiert und dann zu seinen Gunsten umgelegt zu haben - darauf, daß er den objektiven Handlungsrahmen immer in seine Überlegungen mit einbezieht; vor allem, Resultat eines Periodeneffekts, seine Kenntnisse des westlich-marktwirtschaftlichen Beschäftigungsalltags.

Typisch ist nun, daß er in vielen Passagen das „Glück“ oder den „Zufall“ bemüht, im Sinne der Kontrollbewußtseinstheoreme deutliche Indikatoren gerade des anderen, des externalen, eher Außenleitung suggerierenden Pols. Ein Widerspruch ist dies keineswegs.<sup>3</sup> Vielmehr erkennt er, jenseits von bei internal Orien-

---

3 Zu den Problemen des orthogonalen Denkens in psychologischer Forschung und Theoriebildung, speziell in der über ein halbes Jahrhundert andauernden Diskussion des „Kontrollbewußtseins“, haben jüngst Hoff/Walter (2000) einen u.E. sehr erhellenden Beitrag geliefert. - Im Weiterbildungsabstinentz-Projekt wurde dem Unschärfebereich dadurch Rechnung getragen, daß die Faktorskalen des „externalen“ und des „internalen“ Typs miteinander gekreuzt wurden, alle nicht eindeutigen Fälle also diesem Mittelbereich des Weder-Noch zugeordnet wurden. Die sehr weit gehende Konkordanz der zu diesem Thema herausgearbeiteten Ergebnisse von Meso- und

tierten nicht selten anzutreffenden Größenphantasien, die Gegebenheiten als solche an - und meint, sich gerade deshalb, realitätsbezogen, seine Handlungsspielräume suchen und seine Situation zu seinen Gunsten strukturieren zu können. Typisch hierfür sind die Passagen, wo er beschreibt, daß er sich zwar, nachdem er „ahnte“, daß es zu der Freisetzung (1992) kommen würde, schon überall, wo sich ihm aufgrund seines berufsbedingt weiten Beziehungsgeflechts Chancen boten, beworben hätte, der Vergünstigungen des erwartbaren Sozialplans aber keineswegs verlustig gehen wollte:

„Ich hätte mir beim K... beim KKK niemals träumen lassen daß ... daß die mich entlassen. Das war 'ne schwere Enttäuschung nach *so* vielen Jahren“ (Z. 774ff). - Es „war dann irgendwie ... der innerliche Druck, jetzt selbs' was zu unternehmen nich' warten was da kommt. Ich habe ... ich hab' eigentlich *nur* auf die Kündigung gewartet damit ich wie jesagt den Sozialplan abschöpfen *konnte*. Da hab' ich mir jedacht, das schenkste den Brüdern da *nich*“ (Z. 829ff).

„Glück“ und „Zufall“ sind in diesem Sinne Synonyme für erfolgreiches Handeln unter als Chancenrahmen vorgegebenen Systembedingungen.

„Ich bin dann in'n Tiefbau gegangen, da hab' ich mitgemacht und da wurde plötzlich 'uflöst. Dann hieß es Kurzarbeit und dann kriegt' ich die Kündigung. Und als ich ahnte was da passiert, bin ich los und hab' mich bemüht was anderes zu bekommen: Ich hatte Glück. (...) Ja mich hat's in *dem* Maße nich' schwer getroffen weil ich wußte, ich hatte, na, ich sag' mal e' Jahr vorher bin ich schon los und hab' mich bemüht um was anderes. Ich hab' ich hab' das *wirklich* geahnt was da kommt. Weil die plötzlich ..., die kriegten alle Pkws die kriegten alle Kleintransporter, un' da hab' ich mir jesagt Mensch das wird ... das geht doch nicht gut hier. Kümmer' dich, und wie jesagt, heute hier aufgehört und morgen dort anjefangen.“ (Z. 795ff)

Das andere große Thema des biographischen Interviews ist seine Arbeitszeit, die er - ohne daß er dies explizit sagen würde, wie es sich aber im Kontext rekonstruieren läßt - als Ausbeutung nicht nur seiner Arbeitskraft, sondern, in der Subjektperspektive, seines ganzen Lebenszusammenhangs wahrnimmt. Er unterlag in seinem nun zu Ende gehenden Beschäftigungsverhältnis unbedingter Disponierbarkeit:

„Wenn was verlangt, muß es gebracht werden“ (Z. 389f). - „So un' wenn jemand, ich sagte schon, sechzen oder suffzen Uhr irgendwo was verlangt, ich möchte achtzen Uhr

das und das Material haben oder den und den Container haben, dann jeht das los. Und da fragt *keiner* danach" (Z. 1072ff).

Seinem Wunsch, mit Frau und Sohn zusammen zu sein, seiner Frau zur Seite zu stehen, sie zu entlasten, seinen Sohn nicht von seinem Zeitbudget abhängig werden zu lassen, mit den beiden etwas zu unternehmen, stehen Außendienst und Kundendienstorientierung des Betriebs entgegen. Weder der Feierabend noch - wenn auch in weniger schwerwiegendem Maße - das Wochenende sind planbar, weil es ihm geschehen kann, daß er, zurück auf dem Betriebshof, noch einmal hinausgeschickt wird. Dabei weiß er, daß es sich hier nicht um ein persönliches, individuelles Problem handelt; viele seiner Kollegen gehen mit der Idee um, so bald wie möglich zu wechseln. Was ihm wiederum hilft, selbstbewußt zu handeln: Personalisierung struktureller Bedingungen (*Heinz u.a.* 1985) findet bei *Otto O.* nicht statt.

So ist es nur konsequent, daß er zum Schluß des Interviews - eben aus der reklamierten Systemkenntnis heraus - zu einer generellen Systemkritik hinsichtlich der Organisation von Beschäftigung ansetzt. Bananen hätten sie jetzt, aber: „wenn ich immer gesagt hab' paßt mal 'uf wenn das anders kommt: *euch* schmeißense zuerscht raus" (Z. 1228ff). Kein Wunder für ihn, daß viele „von (...) meinen früheren Kollegen die gerade in meinem Alter sind, die ja noch älter sin' und in'n Vorruhestand geschickt wurden, die sagen klipp und klar die können die Grenze wieder *zumachen*" (Z. 1191ff). Das hindert *Otto O.* nicht, seine Bildungs- und Berufsbiographie positiv zu bilanzieren - und auch durchaus, das paßt ins Bild, selbstkritisch-selbstverantwortlich: Er würde alle Entscheidungen unter gegebenen Bedingungen wieder so treffen, wie er es getan hat - mit Ausnahme der für die Bäckerlehre.

Die Weiterbildungsgeschichte des *Otto O.* schließlich ist auch deshalb bemerkenswert, weil es sich bei ihm, der sich selbst im Erstinterview als Nichtteilnehmer klassifizierte, um eine Teilnehmerspezies handelt, der berufliche Bildungsprozesse derart „normal“ erscheinen, daß sie ihnen kaum präsent sind, so daß sie im Verlauf des biographischen Interviews erst hervorgeholt, apräsentiert werden müssen. Es ist nur der problematisierenden Interviewführung zu verdanken, daß es nicht auch im Zweitinterview zu einer fehlerhaften Klassifizierung gekommen ist, bis sich *Otto O.* an sein letztes Bildungszertifikat erinnert: Den im Projektzusammenhang gültigen Kriterien zufolge wäre er sonst zu den „tendenziellen Nichtteilnehmern“ gezählt worden, deren letzte entsprechende Bildungsbeteiligung mehr als zehn Jahre zurücklag. Vor dem Hintergrund einer solchen Selbstverständlichkeit, zu der auch für *Otto O.* die Akkumulation von Erfahrungswissen gehört (vgl. Abschn. 6.2.4), wird die subjektive Klassifizierung plausibel, zumal er berufliche Weiterbildung nur

ertragsorientiert verstehen kann. Alle drei Zertifikatkurse haben sich für ihn rentiert: Er ist Schichtleiter geworden, konnte in seinen Wunschberuf wechseln, konnte schließlich eine Tätigkeit ausfüllen - und so drohender Arbeitslosigkeit entgehen -, die den Kranführerschein erforderte. Andererseits würde er sich nie einer Weiterbildung unterziehen, die er nicht unmittelbar für seine ureigenen Zwecke einsetzen kann. Insofern könnte er gar als potentieller Abstinenzler mit Weiterbildungserfahrung angesehen werden. Tatsächlich ist er es aber eben nicht.

Auch bei dem folgenden Fall, dem zweiten „echten“ Fall der Untergruppe der positiven Bilanzen der Fallreihe der „Weiterbildungsoffenen“, handelt es sich um ein Mitglied des Teilnehmer-Clusters der ausgegrenzten Geforderten. Anders als *Otto O.* lebt *Johanna O.* aber im Westen, in einem kleinen Dorf des Kreises Herford.

#### **Johanna O., 39 Jahre, Abteilungsleiterin in einer Textilfirma**

*Johanna O.*’s beruflicher Werdegang begann zunächst sehr mädchen- beziehungsweise frauentyisch. Nach Abschluß der Hauptschule - ihr Jahrgang war einer der ersten, die die neu organisierte Volksschuloberstufe mit dem Hauptschulabschluß verließ - hatte sie eine Lehre als Bekleidungsfertigerin absolviert, eine Ausbildung, über die sie sich heute zwar ärgert - in der Retrospektive wäre sie gern „in den sozialen Bereich“ gegangen -, die damals aber eher fraglos aufgenommen wurde, zumal dieser Weg durch die berufliche Tätigkeit der Mutter, die selbst als Näherin gearbeitet hatte, und eigene praktische Interessen vorgezeichnet war. Sie hätte sich von ihren Eltern gewünscht, ihr auch Alternativen aufzuzeigen.

Nach Abschluß der Lehre und Heirat hatte sie sieben Jahre nicht gearbeitet, um sich der Erziehung ihrer beiden Kinder zu widmen. Sie nahm dann eine Arbeit als Aushilfe für die Wintersaison in der Spätschicht eines Textilbetriebes auf, zunächst eher mit der Absicht, für ein Vierteljahr wieder Geld zu verdienen. Stand der Zuverdienst dabei im Vordergrund und wurde die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen angesichts eines zeitlich begrenzten Engagements und der Lage der Arbeitszeit im Tagesablauf als unproblematisch angesehen, so „ergab“ sich aus der Aushilfstätigkeit schließlich eine Verstetigung ihrer Beschäftigungsoptionen. So blieb sie wider eigenes Erwarten in dem Betrieb, arbeitete weiter in Spätschicht, dann auch in Frühschicht, schließlich im Winterhalbjahr auch ganztags. Nach Rotation durch verschiedene Abteilungen wurde sie dann von ihrem Chef zunächst als stellvertretende Abteilungsleiterin, schließlich (seit 1991) als Abteilungsleiterin beschäftigt, nachdem ihre Vorgängerin den aus dieser Aufgabe resultierenden Belastungen wohl nicht gewachsen schien. Sie sieht sich selbst als „Aufsteigerin“

in der Firma, was sie hauptsächlich mit ihrem berufsinhaltlichen Interesse erklärt, da sie sehr viele Dinge im Kopf zu behalten habe, die mit den Aufträgen zu tun haben, und stets Interesse daran hatte, ein bißchen weiterzukommen.

*Johanna O.* entwirft das Selbstbild einer beruflich engagierten, aufstiegsorientierten Frau, eigeninitiativ und mit vielfältigen Interessen, die sich durch ihren beruflichen Aufstieg zugleich von den durch die Eltern vorgegebenen Wegen, von der Bescheidung mit einem frauentypischen Arbeitsplatz und von ihrer Nur-Hausfrau-und-Mutter-Rolle sukzessive emanzipiert. Im Zuge ihres Emanzipationsprozesses hat sie eine Umverteilung der von ihr früher allein erledigten Haushaltarbeiten erwirkt und sportliche Aktivitäten aufgenommen, die sie unabhängig von ihrer Familie ausführt:

Wir „haben das, hier jetzt auch so geteilt, daß jeder seine, Haushaltspflichten hat, und jeder auch ... auch mithilft im Haushalt, sonst wäre das auch gar nicht möglich, während der Wintermonate dann würd' ich's nicht überstehen wenn ich den ganzen Haushalt hier au' noch hätte und alles *alleine* machen müßte also ...“ (Z. 900ff).<sup>4</sup>

Ihre positiven Aufstiegserfahrungen, die Bewältigung beruflicher Probleme durch Weiterbildung haben ihr die Erfahrung vermittelt, selbst Akteurin und Gestalterin ihrer Berufsbiographie zu sein, die, im Gegensatz zu anderen, die „nur ihr‘ kleinen Arbeitsplatz“ sehen (Z. 1018), stets daran interessiert ist, etwas Neues zu machen. Sie möchte immer ein Stück weiterkommen, immer ein Stück mehr, ist „nie“ mit dem zufrieden, was sie hat, und grenzt sich explizit von dem, was sie als „Durchschnittsmenschen“ versteht, ab:

Ich „bin ja sowieso <lacht> glaub' ich, nicht das ... nicht der der ... der *Durchschnittsmensch* ich entspreche nicht der *Durchschnittsnorm*. Ich weiß ich gebe mich eigentlich nie mit dem zufrieden was ich habe ich möchte immer 'n bißchen weiter und das war eigentlich, schon immer so. Immer 'n Stück *mehr* und 'n Stück *weiter*. --- 'ch glaube daraufhin, ich glaube dadurch hab' ich auch nur den Posten bekommen, weil ich selbst immer etwas mehr *gekuckt* habe als die anderen Arbeitskolleginnen.“ (Z. 684ff)

Gleichzeitig habe ihr dieser Aufstieg aber auch viel Neid und Gehässigkeit eingebracht und sie vor Führungsprobleme gestellt: Da „ich - Aufsteigerin bin in der Firma, wird es mir von seiten einiger älterer, älterer Mitarbeiter nicht leichtgemacht. - Da ist dann, grad' bei Frauen sehr viel *Neid* und Gehässigkeit mit im Spiel“ (Z. 326ff).

---

4 Zum Zeitpunkt der vierten Projektstufe, der Experimentalphase (1997), hatte sich *Johanna O.* auch von ihrer Ehefrauenrolle gelöst.

*Johanna O.* führt ihren Aufstieg vor allem auf ihr berufliches Engagement zurück, das für sie stets eine starke arbeitsinhaltliche Orientierung und verantwortliches berufliches Handeln bedeutete. Als Führungskraft und Vorgesetzte der Frauen ihrer Abteilung bereiten ihr die sozialen Beziehungen in ihrem Arbeitsfeld insoweit Probleme, als sie Schwierigkeiten empfindet, mit personalen Konflikten adäquat umzugehen, und sich bei Konflikten stets persönlich betroffen fühlt.

Ihre relativ neue Rolle als Vorgesetzte mit Führungsaufgaben ist ihr noch etwas ungewohnt, die damit verbundene Verantwortung für einen störungsfreien Prozeßablauf und personelle Entscheidungskompetenzen empfindet sie auch als Belastung und hat das Gefühl, „zwischen zwei Stühlen“ zu sitzen. Dementsprechend wünscht sie sich einen stärkeren Rückhalt durch ihren Chef, um ihre Arbeitssituation, insbesondere die Konflikte mit den ihr unterstellten Frauen, besser bewältigen zu können. Vor allem mit „aggressivem“ Verhalten hat sie Probleme, adäquat „umzugehen“:

Es „fehlt mir ab und zu doch, der Rückhalt vom Chef die Rückmeldung. Daß ich da halt ab un‘ zu auch --- auch weiß aha du hast *au‘* noch einen hinter dir stehen. Also das fehlt ab und zu doch schon. - Weil es is‘, ich hab‘ gemerkt, also es is‘ ‘ne unheimlich schwierige Position man sitzt <akzentuiert:> wirklich zwischen zwei Stühlen.“ (Z. 777ff)<sup>5</sup>

Vor diesem Hintergrund hat sie sich gezielt Weiterbildungskurse an der Volks hochschule ausgesucht, die Hilfestellungen zur besseren Bewältigung ihrer Konflikte im Arbeitsbereich anzubieten versprachen. Zunächst war das ein Wochenendkursus zum Thema Kommunikationstraining und zum Befragungszeit punkt ein Bildungsurklaub zum Thema „Selbstbehauptung am Arbeitsplatz“ (Gesprächs- und Konflikttraining) in Bielefeld. Der Nutzen dieser Weiterbildungskurse für ihre Arbeit, aber auch darüber hinaus, wird von *Johanna O.* insgesamt sehr positiv bilanziert. Im Hinblick auf ihre Arbeit haben sich diese Kurse schon „bezahlt“ gemacht und haben ihr dazu verholfen, nicht mehr „alles so persönlich“ zu nehmen und gelassener mit Konflikten umzugehen. Über den unmittelbaren Arbeitsbezug hinaus hat ihr die Weiterbildungsteilnahme gleichsam neue Welten eröffnet, sie hat die Erfahrung gemacht, daß ihr Weiterbildung und der damit verbundene Austausch mit anderen gut „bekommt“: „schade daß nich‘ viel mehr diese Möglichkeit nutzen weil, es gibt da wirklich unheimlich *tolle* Sachen und - also, ich möchte das eigentlich viel *öfter* nutzen.“ (Z. 490ff)

---

5 Was *Johanna O.* hier als „wirklich“ akzentuiert, entspricht dem aus der betriebssoziologischen Forschung bekannten typischen Selbstbild des Werkmeisters.

Aber auch fachbezogenen Weiterbildungsvorstellungen hängt sie mit dem Ziel nach, einmal über eine Formalqualifikation verfügen zu können und sich so „unabhängiger“ zu fühlen. Entsprechende Sondierungen beim Arbeitsamt in Herford verliefen eher negativ - außer der Auskunft, daß für sie keine Umschulung in Frage komme und sie die Kosten für Kurse selbst tragen müsse, sah sie ihrem Informationsinteresse keinerlei Rechnung getragen.

*Johanna O.* repräsentiert den Typus einer aufstiegsorientierten, aktiven Weiterbildungsteilnehmerin, die beruflichen Veränderungen gegenüber aufgeschlossen ist und diese durchaus strategisch mit Hilfe von Weiterbildung bewältigt, die sie nicht nur ihrer deutlichen Aufstiegserfahrungen im Anschluß an die Kinderpause wegen positiv bilanziert.

#### 6.2.1.2 Ambivalente und negative Bilanzen: Kompensatorisch orientierte Weiterbildungsoffenheit als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster

Bei den vier Fällen dieser Untergruppe, alles Männern, fällt auf den ersten Blick die perfekte Heterogenität auf, was ihre Cluster-Herkunft angeht. Nur ein Fall stammt aus der verbliebenen Teilnehmer-Gruppe; die anderen drei kommen aus allen drei auch auf der Mikroebene noch erscheinenden Nichtteilnehmer-Clustern: dem den ausgegrenzten Geforderten verwandten der üblicherweise Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu und den beiden mehr oder weniger begünstigten Clustern, ohne Bedarf beziehungsweise stabilitätsorientiert. Gemeinsam ist diesen Fällen dagegen ihre biographisch begründete Offenheit auch formalisierter beruflicher Weiterbildung gegenüber - und zwar obwohl ihre erfahrungsgesättigten Kosten-Nutzen-Bilanzen *nicht* positiv ausfallen. Gemeinsam ist ihnen auch ein kompensatorisches Moment: vergangenen oder gegenwärtigen Fehlentwicklungen möglicherweise mit der Nutzung von Weiterbildungsangeboten gegenzusteuern. Wir stellen im folgenden zwei Fälle vor, die ihren segmentationsrelevanten Merkmalen zufolge nicht besonders benachteiligt sind.<sup>6</sup> Bei den beiden jungen Männern, der eine aus Ost-, der andere aus Westdeutschland, handelt es sich zudem, mit ihren 26 Jahren zum Zeitpunkt des Erstinterviews gerade über der unteren Altersgrenze des Samples, um die jüngsten Interviewten der Untersuchung.

---

<sup>6</sup> Nur „durchschnittliche“ Ausgrenzungstendenzen den Makroebenen-Kriterien zu folge.

### **Julian K., 26 Jahre, Zimmermann**

*Julian K.* lebte bis zur Mitte der neunziger Jahre in Bad Oeynhausen. Die auf der Erstbefragung basierenden Informationen über die bislang notwendig erst kurze Erwerbsbiographie weisen auf vergleichsweise chaotische Verlaufsformen hin. Im Zweitinterview wird *Julian K.*'s Chaosbiographie bestätigt.

Die neben dem Beruf stattfindende Bagatellweiterbildung - in Form von Messebesuchen und der Aneignung von eher disparaten Computerkenntnissen durch Bücher und Zeitschriften - findet in Bereichen statt, in denen er keine Qualifikationen erlangt hat; sie soll, ergibt sich während des Zweitinterviews, einmal in ein anderes Tätigkeitsfeld führen. Diese weiteren Umorientierungen in andere Berufsbereiche, verstärkt durch ein ausgeprägtes Belastungssyndrom, mögen schließlich weitere Diskontinuität nach sich ziehen.

*Julian K.*'s beruflicher Werdegang ist zunächst von Startschwierigkeiten geprägt. Er hat in der Hauptschule zweimal eine Klasse wiederholen müssen und ist nach Abschluß der 8. Klasse von der Schule abgegangen. Nach Absolvierung eines Berufsvorbereitungsjahres und eines Berufsgrundschuljahres hat er, ohne den Hauptschulabschluß geschafft zu haben, nach zwei begonnenen und jeweils nach der Probezeit abgebrochenen Lehren zunächst (auf Drängen seines Vaters) als Maler, dann als Tischler und endlich bei der *Ausbildungsgemeinschaft der gewerblichen Wirtschaft* in Minden<sup>7</sup> eine Ausbildung zum Zimmermann absolviert. Diese konnte er - dank nunmehr guter Zensuren - um ein halbes Jahr auf zweieinhalb Jahre verkürzen. Motiv für die Zimmermannslehre, die er immer schon vorgehabt habe<sup>8</sup>, sei die Aussicht gewesen, „an der frischen Luft“ arbeiten zu können, und daß ihm „immer zugesagt“ habe, wenn andere Leute auf dem Dach waren.

Nach der Ausbildung war *Julian K.* zunächst arbeitslos, hat aufgrund eigener Initiative, wie er erzählt, in einer Kunststofffirma Arbeit gefunden, wechselte sodann zu einer kleineren Firma, wo ihm bald infolge Auftragsmangels gekündigt wurde. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet er seit wenigen Monaten als Zimmermann in einem wiederum kleinen Handwerksbetrieb. Diese Stelle wurde ihm durch einen Bekannten vermittelt. Wohl schon relativ früh versuchte er wegen gesundheitlicher Probleme, die er schon im Erstinterview als wichtigsten

---

7 Bei der AGW handelt es sich um eine Einrichtung, die besonders lernschwachen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht.

8 Hier zeigt sich das durchaus typische Bewältigungsmuster, letztlich verbliebene Optionen biographisch als immer schon gewollte zu konstruieren. „Zu jedem Resultat der Berufssuche läßt sich ein passender Berufswunsch finden“, resümieren Heinz u.a. (1985, 190) lakonisch.

Grund für seine Weiterbildungsabstinenz angeführt hatte, aus dem erlernten Beruf herauszukommen. Eine nach Kontakt mit dem örtlichen Arbeitsamt avisierte Reha-Umschulung kam nicht zustande, da er die formalen Anspruchs-voraussetzungen nicht erfüllte.

Die Äußerung von Unzufriedenheit mit seinem Beruf und Überlegungen, den erlernten und ausgeübten Beruf zugunsten einer konkreten Alternative aufzugeben zu können, sind zentrale Bestandteile des Interviews. Die Unzufriedenheit bezieht sich auf drei Dimensionen: körperliche Belastungen, Entlohnung (nach seiner Einschätzung sind die Verdienstmöglichkeiten, gemessen an der anstrengenden Arbeit, zu gering) und schließlich die Zumutung und mangelnde Honorierung von Verantwortung für andere (Lehrlinge und Handlanger), für deren Fehler er einzustehen habe. Die einzige Möglichkeit, sich *im* Beruf zu verbessern, wäre eine Weiterbildung zum Meister, die er allerdings selbst finanzieren müßte. Die Kosten hierfür erscheinen ihm aber als zu hoch und nicht tragbar: „Das is' mir zuviel Geld. Ne etwa dreitausendsechshundert Mark kos' das und die hab' ich jeden Monat nicht über“ (Z. 90ff). Zwar hätte er die Möglichkeit, einen Ausbildungsnachweis zu machen und damit die formale Qualifikation, um ausbilden zu können. Der erforderliche Aufwand scheint ihm jedoch nicht sinnvoll, da damit keine Höhergruppierung verbunden wäre, sondern lediglich eine zusätzliche Belastung dergestalt, daß er für noch mehr Lehrlinge verantwortlich wäre und gegenüber seinem Chef für deren Fehler einzustehen hätte. Hinzu kommt der wahrgenommene Zwang, seine Leistungsbe-reitschaft stets unter Beweis stellen zu müssen, insbesondere durch die Leistung von Überstunden.

In der Entwicklung im Baugewerbe, im Vergleich zu tariflich entlohnnten deutschen Arbeitern billigere ausländische Arbeitskräfte zeitextensiv einzusetzen, sieht er nicht nur die Zerstörung bisheriger Arbeitsstandards hinsichtlich Qualität und Entlohnung, sondern auch die Bedrohung seiner Lebensqualität. Der abgebrochene Halbsatz in der entsprechenden Interviewpassage (Z. 485f) „das ist kein ...“ ließe sich aus dem Interviewkontext ergänzen zu „das ist kein Leben“; damit klingen Vorstellungen von einem „guten Leben“ an, die mit seiner gegenwärtigen Arbeit nicht zu erreichen sind und erst recht nicht mit einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, mit denen er so schon sehr unzufrieden ist, da er viele Überstunden machen muß, das Schlechtwettergeld demnächst gestrichen werden soll und er Probleme mit seinem Rücken hat (seine Gesundheitsprobleme sind eines seiner zentralen Themen). Zum einen implizieren diese Vorstellungen Ansprüche an den Sinn von Arbeit. Zum anderen weisen sie generell über Arbeit hinaus, wie sein Insistieren auf dem freien Wochenende, die Orientierung auf seine Freundin (und die Familienplanung), seine Hobbys (wie Kochen und Backen) sowie seine Veränderungsperspektive

(einen Angelladen zu eröffnen) ebenso indizieren wie seine Ablehnung von Montagearbeit, die er der Freundin und seiner familial begründeten Ortsbezogenheit wegen ablehnt. Wenn schon die Woche mit Arbeit ausgefüllt ist, so ist *Julian K.* am Wochenende gänzlich auf seine Freundin und seine Familie konzentriert, offenbar auch als Gegenpol zu einer ungeliebten Arbeit, der er lieber heute als morgen entfliehen möchte.

Möglichkeiten zur Weiterbildung werden von *Julian K.* mit der Perspektive persönlicher Veränderungsmöglichkeiten sondiert. Da ist zunächst die schon erwähnte Weiterbildung zum Meister, die der damit verbundenen hohen Kosten wegen nicht in Frage kommt. Die nicht zustande gekommene Rehabilitationsumschulung wird von ihm explizit genannt -

„ich sollte erstmal 'n Reha..., ...verfahren kriegen daß ich, umschulen kann (...) und das hatte nich' jeklappt. Ich hatt' ... ich hatte eben zu wenig Prozente jehabt auf meinen Rücken. - Und, so muß ich eben in meinem Beruf arbeiten sonst haben die mir nichts angeboten da beim Arbeitsamt. - Denn die bieten auch relativ wenig an“ (Z. 238ff) -,

schließlich die Möglichkeit einer Ausbildung in Datenverarbeitung, die für ihn zum einen wiederum aus finanziellen Gründen beziehungsweise ihrer zeitlichen Lage wegen (VHS-Angebot) nicht in Frage kam. Möglichkeiten der betrieblichen oder betrieblich finanzierten Weiterbildung sieht er nicht gegeben und sind seiner Einschätzung nach seitens des Betriebes auch nicht erwünscht: „Man hört davon auch nichts man kriegt davon nichts mit. Es wird auch nich' mitgeteilt wenn sowas wäre. Weil das ist denen ihr Geld wenn ich da hingehen würd“ (Z. 349ff). Sein Interesse, sich mit dem Ziel der Veränderung seiner Arbeitssituation weiterzubilden, lässt sich so nicht realisieren.

So bleibt als Option die Perspektive des eigenen Angelladens, den er mit Hilfe seines Vaters aufbauen möchte, und die Erfahrung, daß er sich letzten Endes autodidaktisch erfolgreich Kenntnisse angeeignet hat und sich aneignen kann, so daß ihm trotz seiner negativen schulischen Erfahrungen diese Veränderungsperspektive realistisch erscheint. Sich selbstständig zu machen, ist für ihn die konkrete Alternative zu den erfahrenen Arbeitsbedingungen. Offenbar gedrängt von seinem Vater, der möchte, daß er „irgendwann mal ein bißchen mehr“ wird, sieht *Julian K.* auch für sich selbst hierin eine positive Veränderungschance:

„ich sag' mal in den nächsten fünf Jahren möcht' ich mich wohl selbstständig machen. Ich mein' mal nicht in meinem Beruf, sondern 'n Geschäft aufmachen. Aus meinem Hobby, möcht' ich dann 'n Geschäft, auf... (...) Aus 'm Angeln. Ich möchte hier 'n Angelladen aufmachen. - <Bestimmt:> Das, wird meine Zukunft sein da werd' ich drauf hinarbeiten un' das heißtt: Kann ich mehr kann ich nich'.“ (Z. 554ff)

Sein des öfteren angeführtes Resümee „mehr kann ich nicht“ verwendet er in einem spezifischen Doppelsinn: Im Kontext seines Berufs bezieht er sich auf die subjektiven Grenzen der Zumutbarkeit hinsichtlich der physischen und auch nervlichen Arbeitsbelastungen (Verantwortung für die Lehrlinge), bei seinen Zukunftsplänen (auch im Zusammenhang mit einer Weiterbildung für das Berufsfeld Datenverarbeitung) dürften dagegen eher die Grenzen des persönlichen Könnens und seiner eigenen qualifikatorischen Ressourcen gemeint sein.

Die reklamierte Funktion einer „Lebenshilfe“ kann Weiterbildung für ihn nicht erfüllen. Dementsprechend korrigiert er explizit seine in der früheren Befragung geäußerte positive Einschätzung des regionalen Weiterbildungangebotes, das er auf dem Hintergrund seiner Erfahrungen insbesondere mit dem örtlichen Arbeitsamt nunmehr als „mittelmäßig“ bezeichnet. *Julian K.* erscheint als „verhinderter“ Weiterbildungsteilnehmer, dem die Aufwendungen für eine kompensatorische Weiterbildungsteilnahme angesichts seiner arbeits- und lebenshaltungsbedingten Kosten und eines ungewissen Ertrages nicht ohne Grund als zu hoch erscheinen.

#### **Hans J., 26 Jahre, Kundendienstmonteur**

Extrem negative Bildungserfahrungen im Kontext der biographischen Statuspassagen lassen bei *Julian K.* ein bildungsbiographisches Suchraster nach Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel des Ausstiegs aus dem erlernten Beruf entstehen. Bei *Hans J.* verhält sich das ein wenig anders. Seine Bilanz von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung ist ambivalent. Auch er wäre wie *Julian K.* durchaus bereit, erforderlichenfalls berufliche Weiterbildungangebote anzunehmen; auch er stellt nämlich auf berufliche Autonomie ab. Trotz der extrem negativen Periodeneffekte, denen er als Ostdeutscher ausgesetzt ist, startet er aber von einer anderen Grundlinie: Er will, „Begünstigter (Nichtteilnehmer) ohne Bedarf“, wie ihn die Cluster-Untersuchung der Erstbefragungsergebnisse klassifiziert, unbedingt in seinem hochqualifizierten Tätigkeitsspektrum verharren; Wechsel wäre deshalb kontraproduktiv.

Der zum Zeitpunkt des Zweitinterviews (1994) 28 Jahre alte Kundendienst-Heizungsmonteur *Hans J.* wohnt mitten in Halle in einem großen Mehrfamilien-Mietshaus, das in der Seitenstraße einer zum nicht weit entfernten Hauptbahnhof führenden Magistrale liegt. Er hatte Mitte der achtziger Jahre im Anschluß an den qualifizierten POS-Abschluß (10. Klasse), wie er, ansonsten eher zurückhaltend, nicht ohne Stolz betont, als einer der ersten in der zu Ende gehenden Geschichte der DDR den Beruf des „BMSR-(Betriebs-Meß-Steuer-Regel-)“Technikers gelernt, also unter Vorbehalt der retardierten Technologieentwicklung dort in etwa den eines Hybridfacharbeiters. Nach nur wenigen

Jahren Berufstätigkeit bei der *Deutschen Reichsbahn* leistet er nach der Wende seinen Zivildienst und arbeitet danach nur noch kurze Zeit bei der Bahn. In Antizipation „sozialverträglichen“ Arbeitsplatzabbaus (schon im Erstinterview hatte er sowohl die gegenwärtige als auch die zukünftige Personalpolitik seines damaligen Arbeitgebers als von Abbauintentionen geprägt gesehen), der ihn als Jüngeren benachteiligen würde, geht er im Zeitraum zwischen Erst- und Zweitinterview auf ein Abfindungsangebot ein und wechselt in die Privatwirtschaft. Heute bedauert er diese Entscheidung, denn er sieht, daß seine - als Jüngere tatsächlich bevorzugten - gleichaltrigen Kollegen ihre Stellen noch behalten haben.

Die Auswertung des Erstinterviews hatte das bemerkenswerte Spannungsverhältnis schon deutlich wiedergegeben. Was die „objektiven“, „harten“ Daten angeht, stellt sich *Hans J.*’s Ausgangssituation als gewiß nicht ungünstig dar, gemessen an den besonderen Startpositionen in einer Region der neuen Bundesländer. Das beginnt bei seiner ausnehmend guten Erstausbildung in einem von vornherein weiterbildungsträchtigen Beruf und bei einem gleitenden Qualifizierungen gegenüber aufgeschlossenen öffentlichen Arbeitgeber und wird verstärkt durch seine Jugend und sein Geschlecht - beides gute Voraussetzungen für eine (Weiter-/Wieder-) Beschäftigung, eine mithin nicht ungünstige Arbeitsmarktposition. Die Kriterien der Makroebenen-Diskriminanzanalyse sehen *Hans J.* keineswegs sonderlich aus dem Weiterbildungssystem ausgegrenzt; Ähnliches gilt für die entsprechenden, spezifisch die Hallenser Situation resümierenden Daten der Mesoebene. Die *arbeitsplatzbezogenen* Opportunitäten werden sogar als ausgesprochen günstig dargestellt. Folgerichtig zählt er zur Gruppe der „Begünstigten ohne (konkreten Weiterbildungs-)Bedarf“.

Dagegen stehen die auch im Erstinterview schon durchscheinende feste Überzeugung, daß sein Arbeitsplatz stark gefährdet sei, weil die *Reichsbahn* Personal schon in bemerkenswertem Ausmaß abgebaut habe und in Zukunft noch abbauen werde, und seine Einschätzung, daß ihm dort ein angemessenes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung gestanden habe. Seine Situationsinterpretation - die den bis dato registrierbaren „objektiven“ Daten widerspricht, sich aber letztlich als durchaus angemessen herausstellen wird - führt zu einer harten Entscheidung: zur Kündigung eines nach wie vor - in den neuen Ländern nicht gerade üblichen - unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der nach den Daten der Erstbefragung deutlich arbeitsorientierte hochqualifizierte Techniker mit seiner wohl eher aktiven Handlungsorientierung (dafür spricht nicht nur die Kündigung, sondern auch seine im Zweitinterview deutlich werdende Vorliebe für eine weitgehend autonome Arbeitsgestaltung als Kundendiensttechniker) hätte den theoretischen Implikationen des psychologischen Konstruks zufolge eher dem Pol internaler Kontrollerwartung nahe erwartet werden können; die unspezifische Position zwischen den Polen, die die Auswertung der Skalen

für ihn tatsächlich erbracht hatte, spiegelt dagegen die Widersprüchlichkeit seiner Situation wohl durchaus korrekt wider. Die speziell auf die Männer abgestellte Version der resümierenden Diskriminanzanalysen der Mesoebene (der Erstbefragung) weist ihn, der sich auch bei der *Reichsbahn* schon stark gestreift wahrnimmt, denn auch deutlich als bei günstigen Arbeitsbedingungen stark Belasteten aus.

Seine erste Stelle nach dem Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst verliert *Hans J.* schon nach fünf Monaten: Der Betrieb eines Westdeutschen wird von einer Krankenkasse zum Konkurs gezwungen; der Eigner habe keine Steuern und keine Sozialabgaben abgeführt, statt dessen, wie *J.* ausführt, spekuliert und sich auf Gewinnmitnahmen beschränkt. *Hans J.* hatte dadurch hohe Einkommensverluste erlitten. Seinen zweiten, derzeitigen Arbeitgeber, einen Ostdeutschen, zeichnet er - explizit - als Arbeitskraftausbeuter: Regelmäßig werde die tarifliche Arbeitszeit um zwei bis drei Stunden täglich überschritten, Bezahlung unter Tarif sei selbstverständlich. Und weil er weiß, warum, deutet der zwischenzeitlich - weil die Mitgliedschaft dort nicht gern gesehen würde - aus der Gewerkschaft ausgetretene *Hans J.* an, legt sich der Eigner des Mittelbetriebs der Einrichtung eines Betriebsrats quer.

*Hans J.* macht die Arbeit, obwohl er die gesundheitlichen Risiken durch Schadstoffbelastung realisiert, dennoch Spaß; nicht zuletzt wohl der typischen relativen Autonomie eines Außendienstlers wegen. Längst sucht er aber nach einer neuen Stelle: die gleiche Arbeit bei einem besseren Arbeitgeber.

Ursprünglich hatte er Elektriker werden wollen. Daß seine Qualifikation, deren Wert und Transferierbarkeit er des öfteren betont, dann doch breiter angelegt wurde, verdankt er eher einem Zufall: daß nämlich sein Ausbildungsbetrieb die BMSR-Techniklehre mit ihren Elektrik-, Elektronik-, Hydraulik- und Schlosserelementen anbot. Seine Berufswahl (Elektriker), betont *Hans J.*, wurde durch niemanden beeinflußt, niemand versuchte auch zu DDR-Zeiten, ihn zu lenken. Tatsächlich befremdet dieses Bestehen auf seiner Autonomie, wenn man bedenkt, daß er, wie so viele vor ihm, seinem Vater wie selbstverständlich in den Betrieb gefolgt ist: „Na im, Prinzip auch“, resümiert er selbst, „weil mein Vater da in dem Betrieb tätig war, das war im Prinzip der Betrieb wo man sich als erstes bewarb. Und hat och, jeklappt“ (Z. 139ff). Ohne das vormoderne Prinzip des „Eine Hand wäscht die andere“ wäre es wohl sehr schwer geworden, diese Ausbildungsstelle zu erhalten.

Ganz andere Erfahrungen mit dem Berufslenkungssystem der DDR hatte seine Frau gemacht, die er etwa um diese Zeit, zehn Jahre zuvor, kennengelernt hatte. Sie konnte ihren „Traumberuf“ der Friseurin - das zu erzählen, ist ihm doch wichtig - nicht ergreifen; und zwar eben deshalb, weil sie nicht über die erforderlichen Beziehungen verfügte. Statt dessen und weil ihr nichts anderes

übrigblieb, wurde sie dann - regionaltypisch - Chemiefacharbeiterin. Nach der Wende hatte sie eine zweijährige Umschulung erfolgreich abgeschlossen und arbeitet seither mit Begeisterung in ihrem Traumberuf. Auch sein Vater (immer noch in kaufmännischer Tätigkeit bei der Bahn) und seine Mutter (immer noch, aber konkret rationalisierungsbedroht, als Kindergärtnerin bei der Stadt) sind erwerbstätig. Arbeitslosigkeit ist also, obwohl er ihr Menetekel durchaus sieht, kein zentrales Thema im Lebenszusammenhang des *Hans J.*

Zentrale Themen sind dagegen neben seinem Qualifikationsstolz seine Familie und die Gerechtigkeitslücken nach der Wende. Die offenbar nach 1989 noch verstärkte streng familialistische Orientierung zeigt sich im ganzen Interview, angefangen bei der Berufsnachfolge, weiter in der lebensentscheidenden Frage des Wochenendpendlertums in den Westen, die - in der Familie - realistisch zur Debatte stand und im Sinne des Familienzusammenhalts beantwortet wurde -

„Im Prinzip hier wohnenzubleiben aber arbeitsmäßig, in'n Westen, aber hat sich im Prinzip, zerschlagen weil dann die Familie drunter gelitten hätte. Ich wär' von, Montag bis Freitag oder Donnerstag nur, unterwegs wa“ (Z. 348ff) -

über die Freizeitverwendung (wo Do-it-yourself-Aktivitäten vor wie nach der Wende im Zeichen des Nestbaus stehen und der länger und weiter entfernt geplante Urlaub als Chance gesehen wird, sich um Frau und Kind zu kümmern) bis hin zu den Zukunftserwartungen (seine Familie zumindest mit-ernähren zu können). Alle wichtigen Fragen werden in familialistischen Zusammenhängen beraten.

Als ausgesprochen ungerecht empfindet *Hans J.* die Arbeits-(Vertrags-)Verhältnisse nach der Wende, die dem Äquivalenzprinzip gute Arbeitskraft für angemessenen Lohn nicht gerecht werden. Er demonstriert das an drei Beispielen: Sein erster neuer Arbeitgeber hat ihn nicht nur um seinen Arbeitsplatz, sondern auch um seine ihm gesetzlich zustehenden Versicherungsleistungen gebracht.

„Phh sicher is' heutzutage ja nischt mehr. Aber früher hat mer jewußt, wenn nicht was dazwischenkommt, dann, bin ich im Betrieb bis zur Rente aber heut' is' 's sehr kurzlebig. (...) Jaja nach der Bahn, in der ersten Firma, wo ich war, die ist ja dann, nach, fünf Monaten Pleite jegangen also da hab' ich, sehr harte finanzielle Einbußen. Wo ich immer noch nich', alles erhalten habe un' wahrscheinlich och nicht mehr kriejen werde. Is' eigentlich der größte Tiefschlag danach. (...) und der Chef nur, mit dem Geld was er da einjenommen hat spekuliert, und rausgezogen ausse Firma sah nu' eigentlich, sehr gut aus dat Lager aber keine, Rechnungen an den Großhändler bezahlt un' dann is' et irjendwann zum Konkurs jekommen. Keine Steuern keine, Versicherungen bezahlt. Lohn, letzte Zeit nur auf Abschlag.“ (Z. 668ff)

Sein neuer (Ost-)Arbeitgeber bezahlt ihn bei zeitlicher Ausbeutung unter Tarif („normal laut Arbeitsvertrag, is' es en Acht-Stunden-Arbeitstag aber das, wird selten erreicht. Meist, zehn elf Stunden“; Z. 216ff), ohne Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, und preßt seinen Belegschaftsmitgliedern über den Widerstand gegen die Installierung eines Betriebsrats auch noch, mehr oder weniger subtil, den Verzicht auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft ab:

„jetz' bin ich ni' mehr in der Jeworkschaft. Früher war ich in der Jeworkschaft der Eisenbahner aber ... is' auch im Betrieb nich' jern jesehen. (...) in 'ner Firma mit über hundert Mann wo dann normalerweise och schon, Richtung Betriebsrat das jehen müßte, aber es wird, wohlweislich unterdrückt.“ (Z. 333ff)

Ähnlich verhält es sich mit der Wohnung, in der er mit Frau und Tochter lebt. Vor der Wende ist das große Mietshaus von allen Bewohnern in Nachbarschaftsaktionen völlig restauriert und renoviert worden - und heute hat die *Treuhand* immer noch nicht über die Eigentumsrechte entschieden. Es kann durchaus sein, daß alle Selbsthilfeleistungen sich als umsonst herausstellen werden und man schlimmstenfalls - er hofft, daß es nicht so kommen wird - im Gefolge einer Eigenbedarfsklage die Wohnung räumen muß.

Es „ärgert“ ihn schließlich, daß sein neuer Arbeitgeber ihm Schulungen bei den Produktherstellern nur nach erheblicher Reklamation zugestanden hat, wo er doch nur den Arbeitsausfall, nicht aber die Weiterbildungskosten im engeren Sinne zu tragen hätte, die erworbenen Kenntnisse unmittelbar und zwingend für die Arbeit erforderlich sind und Selbstlernen nach Feierabend (wo dann nicht einmal mehr der Arbeitsausfall zu Buche schlägt) sowieso zu den für ihn geltenden Selbstverständlichkeiten gehört, ohne die der Job gar nicht zu machen ist:

„wurde zwar zugesichert, wo ich bei der Firma anfangen, Lehrgänge bei dem Hersteller aber, ohne eigene Anschubkraft passiert da nischt. Da muß ich meinen Chef janz schön auffe Füße treten damit ich mal irgendwo, zum Lehrgang fahren darf. (...) Was mich eigentlich sehr, ärgert. Weil, der Firma im Prinzip der reine Lehrgang, nichts kostet, aber den Tag Arbeitszeit (den) er mir bezahlen muß. - Un' bei dem, Hersteller selber hat er da, keine Kosten zu entrichten. Was ... was ich dann nich' so richtig einsehe. Verlangt zwar sehr viel von mir un' dann, weiß auch gut meine Arbeits...kraft auszunutzen, im Bezug so, auf de Zählerei aber, von seiner Seite kommt da wenig.“ (Z. 705ff)

In diesen Themenblöcken manifestiert sich des immerhin noch jungen Mannes Tendenz: War er, als Mitglied der *Jungen Pioniere* und der *FDJ*, Sportvereinsmitglied und Nachbarschaftsaktivitäten gegenüber Aufgeschlossener, früher in die intermediären Institutionen integriert und seiner Qualifikation angemessen honoriert, ohne Arbeitsplatzsorgen, so hat er sich nunmehr, wo die intermediären

Vergesellschaftungsformen der DDR-Gesellschaft weggebrochen sind, deutlich, letztlich in die Familie, zurückgezogen, das heißt in die Primärbezüge, die auch die Signifikanten Anderen seines weiteren Lebensweges ausmachen: Eltern, Frau, Kollegen. Das ist folgerichtig angesichts seiner Bilanz, daß früher praktisch alles bis zur Rente klar gewesen sei; wohingegen heute „nischt mehr“ sicher, alles „sehr kurzlebig“ sei.

*Hans J.*’s Bildungserfahrungen - und seine Bewertung von Nutz und Frommen - sind vor diesem Hintergrund zu sehen. Als hochqualifizierter Techniker, dessen Erstausbildung noch nicht lange zurücklag, war es nicht für erforderlich gehalten worden, sich formal weiterzubilden.

„.... wemmer jetz’ ... is’ das ’n Beruf, wird anerkannt, sagenw’r mal, weil et eben, breit jefächert is’. Weil m’r mit den Leuten im Prinzip viel anfangen kann“ (Z. 96ff - Gute Beschäftigungsaussichten?) „Ich glaub’ schon, ich bin eigentlich zuversichtlich, weil das Handwerk, eigentlich, immer jefragt wird. Un’, ich seh’ ja och am täglichen Leben, daß, <stößt tiefatmend aus:> gute Handwerker schon Mangelware sin’. Und daß da och bei uns in der Firma sehr, <stößt wieder tiefatmend aus:> viel jesucht wird, um überhaupt noch, gute Handwerker zu kriegen. (...) - Viele Unjelernte oder aus anderen Berufen, also was keine Handwerksberufe waren so. Is’ schon, große Kluft dazwischen.“ (Z. 625ff)

Weiterbildung war nicht gefordert; warum sollte er es dann tun? Wie selbstverständlich dem arbeitsorientierten Kundendienstler mit dem qualifikatorischen und betriebspositionellen Hintergrund des „Mobilen aus mittleren Bildungslagen“ andererseits auch die Nutzung derartiger Weiterbildungsveranstaltungen ist, wenn es sinnvoll erscheint, weisen zwei Schlaglichter aus: die starken Weiterbildungsaktivitäten parallel zum Wechsel vom einen ins andere Tätigkeitsfeld und die bezeichnende Tatsache, daß ihm sein beim Zweitinterview anwesender Vater erst einmal soufflieren muß, bis er sich an einen Schweißerlehrgang bei der *Reichsbahn* erinnert, der immerhin eine ganze Arbeitswoche in Anspruch nahm.

*Hans J.* ist ein überzeugter Nichtteilnehmer an institutionalisierter Weiterbildung, den die wahrgenommenen Notwendigkeiten zum Teilnehmer bei tatsächlichem Bedarf werden lassen.

### *6.2.2 Frauen-Ost: Reintegration ins Erwerbsleben und Erhalt der Erwerbsperspektive*

Es war zu erwarten, und die Interviewinterpretationen haben es bestätigt, daß sich der Umbruch im Osten, der vor allem den Frauen existentielle Brüche in den Lebensentwürfen bescherte, in deren Situationsinterpretationen, Bilanzen

und Perspektiven niederschlagen würde. Das zentrale Thema dort - und das betrifft die Frauen der hier zur Debatte stehenden Qualifikationsgruppen ganz besonders - ist ihre Ausgrenzung beziehungsweise die Gefahr ihrer Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben. Wo dies (noch) nicht geschehen ist, werfen die durchschnittlich zeitlich ungünstigen Zeitarrangements des neuen Beschäftigungssystems, das auf Familienkonstellationen in der Regel keine Rücksicht nimmt, die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auf. Ganz besonders um diese zentralen Themen geht es bei den beiden folgenden Gruppen.

Zu betonen bleibt, daß dies mehr oder weniger die großen Themen aller ostdeutschen Frauen unserer Auswahl auf der Mikroebene sind - also auch derjenigen, die in andere Fallreihen eingeordnet wurden. Dies geschah also nicht, weil die Themen Erwerbsarbeits- und Familienperspektive dort nicht aufgetaucht wären, sondern weil es die dominanten Reihungskriterien nahelegten.

#### 6.2.2.1 Bildungsbiographische Strukturierungsmuster unter Akkulturationsdruck

Die beiden folgenden Beispiele der *Maria R.* und der *Betty B.* eröffnen den Blick auf den Umgang mit den neuen, westlichen systemischen Vorgaben einer Generation von DDR-Frauen, für die die kontinuierliche Erwerbsbiographie zu den gesicherten Normalitätsvorstellungen gehörte (s. *Bolder* 1996, 154f) und die sich nunmehr einem Reeduktionsprozeß ausgesetzt erleben, der ihnen ein Umschwenken auf tradierte Rollenmuster der dominanten Kultur - wie das Phasenmodell der weiblichen Erwerbsbiographie - nahelegt.<sup>9</sup> Die beiden Fälle stehen für den Widerstand gegen die zumindest partiell verordnete Aufgabe der Erwerbsperspektive. Im einen Fall handelt es sich um den Versuch, die in Form einer von Erziehungsurlaub unterbrochenen Arbeitslosigkeitsphase schon realisierte Ausgrenzung mit Hilfe beruflicher Weiterbildung zu überwinden und wieder Fuß zu fassen. Im anderen wird die Erwerbsperspektive gerade gegen berufliche Weiterbildung erfolgreich verteidigt. In beiden Fällen handelt es sich um verheiratete Frauen mit Kindern in potentieller beziehungsweise aktueller Doppelbelastung.

---

9 Zur Akkulturationsthese s.a. *Bolder/Hendrich* 1997, insbes. 307f. - Die *kulturellen Leitvorstellungen* insbesondere des Phasenmodells (vgl. z.B. *Grüner* 1994) müssen mit den *sozialen Tatsachen*, das sei hier noch einmal hervorgehoben, keineswegs übereinstimmen. *Helga Krüger* hat dies an einer verblüffenden Biographie demonstriert (1991, v.a. 692).

### **Maria R., 37 Jahre, arbeitslos**

*Maria R.* wird in den Kategorien der Makroebenen-Untersuchung als der Gruppe jener Erwerbsnahen zugehörig beschrieben, die üblicherweise am stärksten aus dem System beruflicher Weiterbildung ausgegrenzt sind. Sie gehört gewiß nicht zu der bezogen auf Weiterbildungsteilnahme in der Region Halle begünstigten Gruppe der Nicht-Ausgegrenzten. In den Kategorien der Mesoebenen-Untersuchung gilt die 37jährige verheiratete Mutter zweier minderjähriger Kinder und einer erwachsenen Tochter als in ihrer Erwerbsbiographie stark gefährdet, das heißt die Wahrscheinlichkeit, daß die zum Zeitpunkt des Zweit-interviews seit über zwei Jahren Arbeitslose wieder einmal einen Arbeitsplatz bekommen wird, ist ihren individuellen bildungs- und arbeitsmarktbezogenen Merkmalen zufolge ziemlich gering. Die die Untersuchungen auf der Mesoebene abschließende Clusteranalyse ordnet die den Kategorien der Kontrollbewußtseinstheoreme zufolge dem externalen Pol Zuzurechnende der Gruppe der „Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu“ der Nichtteilnehmer(innen) an beruflicher Weiterbildung zu. Alles in allem handelt es sich ihren allgemeinen Merkmalen zufolge bei *Maria R.* um den Typ einer idealen Weiterbildungs-abstinenten.

Die als Chemiefacharbeiterin ausgebildete Absolventin der achten Klasse der Polytechnischen Oberschule (des niedrigsten Schulabschlusses in der DDR; im Westen wäre sie zudem wohl eher als Chemiewerkerin klassifiziert worden) arbeitete auf Anraten der staatlichen Berufsberater nach absolviertem Lehre im örtlichen Klärwerk. Die sehr frühe Eheschließung schnitt diesen Berufsweg ab; sie zog mit ihrem Mann nach X, einem kleinen Städtchen an der Bahnlinie von Bitterfeld nach Dessau, schließlich (offenbar nach dem Tod des Schwiegervaters) ins Haus ihrer Schwiegereltern, das in einer „Reichs“-Siedlung aus den dreißiger Jahren liegt, eine Dreiviertelstunde Fußweg vom Stadtzentrum. Im neuen Wohnort hätte sie unter Schichtarbeitsbedingungen weiterhin in ihrem Berufsfeld arbeiten können. Das Angebot lehnte sie aber ihrer bis dahin zwei Kinder wegen ab. Statt dessen nahm sie eine Stelle als ungelernte Kraft in einem Fleischwaren-Produktionsbetrieb an, der nach der Wende von einem der großen westdeutschen Produzenten übernommen wurde, um dann alsbald und ohne Vorwarnung der Belegschaft geschlossen zu werden.

Seither ist *Maria R.* arbeitslos. Eine begonnene Umschulung in einer Landwirtschaftsschule, normalerweise sowieso angesichts der sektoralen Entwicklung in Ostdeutschland eine *dead-end*-Ausbildung, gibt sie aufgrund ihrer Schwangerschaft auf; ihre spätere Frage, ob sie die abgebrochene Maßnahme wiederholen könne, wird vom zuständigen Arbeitsamt, der Nebenstelle Bitterfeld, aus Kostengründen negativ beschieden. Die Arbeitslosigkeit wird dann durch den Erziehungsurlaub unterbrochen. Zum Interviewzeitpunkt läuft die zweite Phase.

*Maria R.* erweist sich in diesem bildungs- und erwerbsbiographischen Interview als einer jener vielen Fälle von DDR-Biographien, die ihr Leben in zwei große Abschnitte unterteilen: das Leben vor und das Leben nach der Wende. Typisch hierfür sind die immer wiederkehrenden thematischen Zwischenbilanzen, denen zufolge das Leben „früher“, „damals“ „e‘ schönes Leben“ war, den mittlerweile zutage getretenen negativen Seiten explizit zum Trotz. Diese Resümees kommen zum Teil unvermittelt, ohne daß die Gedanken dem Interviewer gegenüber abgeschlossen worden wären, wie für sich selbst:

„Und so, wenn mer in so ‘ner Gruppe, in so ‘nem Kollektiv drin ist, arbeitet’s sich doch anders, als wenn mer jedes Mal bei andere sind. Hat eigentlich sehr viel Spaß gemacht“ (Z. 90ff). „Ja, sehr viel Spaß gemacht. Wir haben einen, einen Meister gehabt, also - den hab’ ich - die ganzen Jahre hindurch, und der war och, der hat aber auch, hat Spaß mitgemacht, war och ernst, was zu sagen war, hat der gesagt, wir haben uns ausgesprochen, wenn irgende’ Fehler gewesen is’ un’ so - sehr schön“ (Z. 106ff).

Charakteristisch ist in diesem Zusammenhang die Kritik am neuen System, die an den verschiedensten Stellen, das ganze Interview durchziehend, zutage tritt: Früher gab es erschwingliche (freie) Kinderkrippenplätze, nahm Schule ihre ihr auch zugewiesenen Funktionen wahr, Übergänge ins Erwerbsleben zu sichern, Verwahrlosung zu vermeiden, war Arbeitslosigkeit eben kein Thema. Obwohl diese durchgängige, basale Systemkritik manches Mal klinisch-nostalgische Züge anzunehmen scheint, ist *Maria R.* eine selbstbewußte Kämpfernatur. Die Gewerkschafterin und ehemalige Vertrauensfrau hat offenbar keine fundamentale Angst vor den Thronen, jedenfalls nimmt sie in entscheidenden Situationen, sich oder Kollegen, Verwandte vertretend, kein Blatt vor den Mund: „So bin ich eben“; das bedarf keiner Debatte:

„Und ich bin rin in den Betrieb un’ hab’ jefragt. Mehr wie absagen könnense nicht. Un’ de Eigentümer fragen, kostet nichts. Mehr wie „nein“ kann keiner sagen. So bin ich. Bin immer direkt (...) auch manchmal - paßt manchen Leuten nicht, aber ich sag’s lieber ins Gesicht als wie über’n Dritten, un’ das is’ nu’ mal so.“ (Z. 165ff) „... ich sage: „Ich möcht’ nich’ wissen, was mancher Chef in de’ Wohnung hat. Wenn mer das rausreißt, fällt die Wohnung zusammen.“ Is’ aber wahr! Er hat nich’ widersprochen. Er hat mich nur ganz grimmig angeguckt - So isses. Vielen hat das nicht jepaßt, weil ich so geraderaus bin.“ (Z. 394ff)

Als wichtigste Momente, derer sie nunmehr verlustig gegangen ist, gelten ihr neben diesem Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen die Sicherheit des Übergangs ins Erwerbsleben - dies in bezug auf die Situation ihrer Kinder, speziell der älteren Tochter, die diese neuen Bedingungen am eigenen Leib erfährt - und die Sicherheit des Arbeitsplatzes, wie sie das schon im Erst-

interview, das ebenfalls wichtige Betriebsklima auf den zweiten Platz verweisend, betonte. Ihre Erwerbsperspektive hält sie folgerichtig unmißverständlich durch:

“Wenn ich jetzt die Möglichkeit hab’, vielleicht doch mal ein paar Stunden, es steht ja doch manchmal in der Zeitung: ‚Wir brauchen da ein paar Kräfte und da ein paar Kräfte.’ Mer muß, mer muß eben sich umhören. Mer kann nicht zu Hause sitzen. Meiner Meinung. Und wenn mer ’ne Umschulung hat und mer hört sich schon mal beizeiten um, vielleicht klappt’s, vielleicht.” (Z. 1664ff)

Berufstätigkeit ist der faktisch schon „zu DDR-Zeiten“ Dequalifizierten, die unter extremen Arbeitsplatzbedingungen (auch) Schmutzarbeit verrichtete, die ihr offenbar manches Mal Ekel erregte, nicht über den Arbeitsinhalt und auch nicht über verdienstbezogene Job-Orientierung definiert, sondern über den immer wieder mit Beispielen bis in die Arbeitslosigkeit hinein verdeutlichten „Spaß“ mit den Kolleginnen und Kollegen. Sie vermißt dieses Leben draußen, außerhalb des Familienhaushalts: „Ich hab’ zweimal e’ gutes Kollektiv gehabt, ob ich en drittes Mal so e’ gutes Kollektiv kriege, weiß ich nicht. - Aber - ich denk’ öfters an die Zeit zurück.” (Z. 1789ff)

Dabei ist *Maria R.* ebenso unmißverständlich familienorientiert. Insbesondere der Kinder wegen stellt sie die ihr offen erscheinenden Erwerbsoptionen - explizit *zunächst* nur - zurück. Aus dem Erwerbssystem ausgegrenzt, hätte sie nunmehr den in der Bundesrepublik bislang gültigen Kriterien zufolge - als verheiratete Hausfrau und Mutter zum Teil noch minderjähriger Kinder in Zeiten der Beschäftigungskrise - typischerweise zu Hause zu bleiben. Sie reflektiert dies, insbesondere in der Gegenüberstellung zur Situation vor der Wende:

„Ich war in einem Chemiebetrieb (...) Und dann habe ich meine Tochter bekommen, dann habe ich aber weiter..., die ist ja dann in die Krippe gegangen, früher ging’s ja noch so gut, und, ja, (...), und dann habe ich zehn Jahre in der Fleischproduktion gearbeitet.” (Z. 39ff)

das heißt, sie hat weder der Geburt ihrer Tochter, noch der Heirat und des darauf folgenden Umzugs wegen ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben. Jetzt aber ist die Situation verändert. Auf die Frage, ob ihr denn die schwere, körperlich sehr anstrengende Arbeit in der Wurstküche gefallen habe, antwortet sie:

„Ja, sehr viel Spaß gemacht. (...) Die Kollegen, waren ältere Kollegen, die haben sich die Jugend mit anjepaßt, waren ni’ mehr jugendliche und... Sehr schön. In drei Schichten mit de Feiertage gegangen, aber ich würd’s wieder machen, wenn ich keine Kinder hätte.” (Z. 106ff)

Wie in *Helga Krügers* Beispiel (s. Fußn. 9) findet sich also auch hier das Paradoxon, daß die Interviewte ihre eigene Geschichte vergißt. Die Geburt der - älteren - Tochter war schließlich kein Grund für die Aufgabe ihrer Tätigkeit. Offenbar hat sie die neuen Rollenerwartungen, wenn nicht internalisiert, dann doch immerhin schon in ihre Situationsinterpretation einfließen lassen:

„Ich hab's ja erlebt, beim (??) hat mer jetzt andere Zeiten wie früher bei (??). Die sind in'n Kindergarten gegangen, in de Kinderkrippe, mir sin' auf Arbeit gegangen, mir hatten noch nich' so die richtige Zeit. (... Heut') seh' ich das ganz anders. 'ne ganz andere - da laß ich meine Arbeit liegen, da beschäftige ich mich mit *ihr*. Das is' ja och, soll ja och für die Kinder da sein. Sonst braucht mer keine Kinder.“ (Z. 126ff)

Die Momente von objektiver Betroffenheit, Aufnahme von und Widerstand gegen die neuen Normvorgaben, die sie verunsichern, häufen sich. Das Verhältnis zu Kindern, zur Familie, ihrer Rolle als Mutter, Ehe- und Hausfrau einerseits und ihrem wohl durch das wahrgenommene Vorbild der westdeutschen Geschlechtsgenossinnen aktualisierten Selbstverwirklichungsinteresse nicht nur in der Erwerbsarbeit andererseits ist durchaus ambivalent, keinesfalls entschieden, wie die Schlußpassagen des Interviews verdeutlichen. Völlig offen scheint insbesondere, ob und inwieweit das Reservearmee-Muster mit seinen subsidiären kulturellen Instituten letztlich obsiegen und ihre alternativen Lebensphantasien abschneiden wird.

Ihre Weiterbildungserfahrungen waren bis zur Wende positive Erfahrungen DDR-typischen kontinuierlichen Hinzu- und Neulernens. Als sie in den neuen Betrieb kam, der völlig andere Tätigkeitsanforderungen mit sich brachte,

da „hab' ich erstmal alles mich anjeguckt, hat der Chef mir den Betrieb gezeigt (...), und dann hab' ich mal das gemacht, mal das gemacht, weil ich hab' zu keiner Arbeit erst mal 'nein' gesagt. Ich hab' erstmal, blöd gesagt, dran gerochen. Na ja, und denn war allerhand, war aber och e' gutes Leben.“ (Z. 182ff)

Auf die Nachfrage, wie sie denn die neuen Anforderungen zu meistern gelernt habe, meint sie: „Hab' ich mir abgeguckt“. Formale Einarbeitungsphasen oder Weiterbildungsmöglichkeiten gab es nicht; sie wurde „von de' Kollegen eingearbeitet. (...) Aber sonst gab's da nix.“ (Z. 386ff)

Ihre Erfahrungen mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot sind, besonders soweit es die eigene Person angeht, deutlich negativ. Eine Umschulung auf der Landwirtschaftsschule, an der sie vier Wochen lang teilnahm, führte angesichts des radikalen Arbeitsplatzabbaus in der Landwirtschaft auch des Kreises Bitterfeld notwendig - und von der lokalen Arbeitsverwaltung sicherlich prognostizierbar - in die Arbeitslosigkeit. Mehrere Versuche, über eine weitere

Umschulung wieder Fuß zu fassen, und zwar trotz der Kinder - „die haben mich nämlich och 'ne Fangfrage gestellt (...), die ha'm mich gefragt, wenn ich jetzt Arbeit, kriegen würde, ob ich das Kind (den minderjährigen Sohn) unterkriegen kann“ (Z. 748ff) -, scheiterten; sie hofft jetzt auf verständigere Sachbearbeiter:

„Gut, ich werde, ich melde mich telefonisch an auf'm Arbeitsamt, und dann werde ich zu dem Kollegen H. oder Sch. oder so ähnlich wie er heißt, der is' von Halle. Und da ist meine Kollegin auch. Und - der soll wohl ganz nett sein.“ (Z. 759ff)

Ob sie das Angebot, wenn es denn käme, auch realisieren würde? „Wenn ich 'ne Umschulung kriegen würde und es, mit der Zeit ..., na klar.“ (Z. 770f)

Die Erwerbsperspektive wird über die Bereitschaft, sich weiterzubilden und frühere falsche Bildungsentscheidungen zu korrigieren (sie hätte auch weiterlernen können, „aber ich wollte unbedingt Geld verdienen“; Z. 1754), verteidigt; der Widerstand gegen die neue Rollenerwartung ist manifest, auch wenn sie die neuen Normvorstellungen einbezieht - die den Agenten der Institution Arbeitsamt offenbar schon als Entscheidungskriterien gelten - und meint, so lange warten zu wollen, bis die Kinder selbstständig sind: „denn ja (...). Da hab' ich denn meinen Kleinen in'n Kindergarten und dann würde ich da mal anfangen und wenn's zwei Stunden sind.“ (Z. 487ff)

Ihre Weiterbildungsbiographie fasziniert insbesondere dadurch, daß sie bis weit ins Interview hinein ihre im Mesoebenen-Interview aufgebaute Nichtteilnehmer-Selbstdefinition durchhält, obwohl sie durchaus die vier Wochen ihrer abgebrochenen Umschulung in der Landwirtschaftsschule hätte anführen können. Ihr Selbstbild verbietet das: Sie ist Nichtteilnehmerin. Ihre eigenen Erfahrungen und die Erfahrungen Bekannter und Verwandter (ihrer Mutter und ihrer Schwägerin zum Beispiel) lassen die Realität beruflicher Weiterbildung im Ostdeutschland dieser Jahre in einem deutlich negativen Licht, mit negativen Bilanzen, erscheinen: „Die (Umschulung) hatse jetzt och gemacht und nu' stehtse wieder da. Für was denn die Umschulung?“ (Z. 365ff) Ihrer Erwerbsperspektive zuliebe unterstreicht sie, quasi wider besseres Wissen, die wenigen Beispiele, die gelungene Reintegration wie die noch nicht einmal vollendete Umschulung der Schwägerin wenigstens als Möglichkeit offen lassen. Daß sie jedes Angebot einer Umschulung (keines zu bekommen, war ihren Angaben im Erstinterview zufolge der Grund für ihre Abstinenz) gerne annehmen und auch jedem empfehlen würde, dies zu tun, und zwar um so eher, je anschlußfähiger dieses Angebot ist, betont sie zum Schluß. Dennoch bleibt ein Zweifel, ob diese Bereitschaft nicht als Artefakt der jedem Interview mehr oder weniger immanenten Zustimmungstendenz bei wahrgenommenem Akzeptanzdruck angesehen werden muß. Immerhin hat sie ein Defizit ihrer Bildungsbiographie

deutlich ausgemacht: sich damals, nach der Lehre, nicht zur Laborantin weiterbilden zu lassen, wie es ihr angeboten worden war.

**Betty B., 45 Jahre, Putzfrau (Kolonnenführerin)**

*Betty B.* stellt einen ganz anderen Typ des Widerstands gegen die westlich-normativ vorgegebene Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben dar. Zum Zeitpunkt des Mikroebenen-Interviews ist die 45jährige verheiratete fünffache Mutter - zwei minderjährige Kinder zählen nach wie vor zum Haushalt - als Putzfrauen-Vorarbeiterin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei einer überregional operierenden westdeutschen Gebäudereinigungsfirma beschäftigt. Die Erstbefragung beschreibt *Betty B.* als konsequente Nichtteilnehmerin an beruflicher Weiterbildung, deren explizites Hauptargument gegen berufliche Weiterbildung der sichere Arbeitsplatz ist. Die Faktorenanalysen wiesen starke Ladungen bei den Hinderungssyndromen „Sinnlosigkeit“ und „Belastung“ aus, wobei die der Arbeitssituation zugeschriebene Belastungsform eher dem *White-Collar*-Typ der Angestelltenmilieus entspricht - was auf den ersten Blick überrascht, im biographischen Interview aber als völlig korrekt bestätigt wird: Es sind ihre Vorgesetztenfunktionen und die einer ersatzweisen Lohnbuchhalterin, die sich schließlich mit einer Rechtsschutzversicherung gegen das ökonomische Risiko absichert. Als Wichtigstes bei der Berufsarbeit nannte *Betty B.* ein „gutes Betriebsklima“, „möglichst hohes Einkommen“ und „Erfolgsergebnisse“; auch dies reproduziert sich im Zweitinterview, wobei sich allerdings die Rangfolge relativiert. Die berufliche Weiterbildung nicht begünstigende Arbeit in einer marginalen Erwerbssituation - in den Kategorien der Makroebenen-Untersuchung zählt sie zum am stärksten aus dem beruflichen Weiterbildungssystem ausgesetzten Erwerbsnahensegment; unter den Nichtteilnehmern zählt sie zum Cluster der „Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu“ - wird in gewisser Weise durch die geringe Arbeitplatzgefährdung aufgewogen.

Nach der Absolvierung der Grundschule bricht *Betty B.* die Gärtnerinnenlehre, in die sie gelenkt worden ist, wegen des Todes ihrer Mutter und weil ihr Vater sehr bald wieder arbeiten muß, ab. Probleme hat sie damit nicht, weil sie zwischenzeitlich festgestellt hatte, daß dies nicht ihr Idealberuf sein würde; ihr Wunschberuf war Friseurin. Aufgrund des DDR-Berufsausbildungsrechts, das dafür als Eingangsvoraussetzung einen Fachschulabschluß gefordert habe, konnte sie diesen Wunsch nicht realisieren. Statt dessen wird sie die „Frau“ ihres Vaters und die „Mutter“ ihrer jüngeren Geschwister; dieses Bild wiederholt sie, so daß es für sie stimmig sein dürfte. Als es ihr zuviel wird und sie die jüngeren mit Hilfe der älteren Geschwister versorgt weiß, flieht sie aus der „Ehe“ mit ihrem Vater - der sie immer noch mit Drohungen und Lockangeboten

im Haus halten will - in die Ehe mit ihrem Mann. Daß sich dieser Schritt als falsch erweist und sie aufgrund dessen die Warnungen des Vaters erinnert, läßt das eigenartige Verhältnis noch immer nicht geklärt erscheinen.

Sie ist dann lange, „viel zu lange“, Nur-Hausfrau, das heißt sie macht im Grunde da weiter, wo sie bei ihrem Vater aufgehört hatte: Mit etwa 27 Jahren hat sie, bis dahin in der Gegend des ländlichen Kleinstädtchens N. lebend, angefangen, bei Ernteeinsätzen wieder in außerhäusliche Berufstätigkeiten hineinzu „schnuppern“, bevor sie, nach dem Umzug nach X., zusammen mit ihrem Mann zuerst in der LPG-Pflanzen-, dann in der -Tierproduktion (Rinderzucht) im Stall arbeitet, eine Arbeit, die ihr im Wortsinn „stinkt“. Endlich wird ihr eine Arbeit im Kantinencafé des Betriebs angeboten. Neben der völlig neuen, ihrer komplizierten Strukturen wegen anregenden Kommunikationsvielfalt dort, wird ihr vor allem der ihr von ihrer Vorgesetzten entgegengebrachte Vertrauensvorschuß im Rahmen der Kassenführung zu einem Schlüsselerlebnis. Zum erstenmal erfährt sie, etwas selbständig, eigenverantwortlich lenken zu können - deren offenbar von außen, wahrscheinlich auch von ihrem Vater, verstärktes, wenn nicht verursachtes Selbstbild es bis dahin war, „dumm“ zu sein.

Um so schlimmer ist der Rückfall in die Kurzarbeit Null und die Anschlußarbeitslosigkeit aufgrund der Filettierung der LPG und der Schließung der Kantine. Sie gerät in eine offenbar somatisch sich manifestierende schwere Depression. Diese Phase dauert anderthalb Jahre, bis sie, von einem starken Willen motiviert, aus dem „Zirkel“ ihres Nur-Hausfrauendaseins auszubrechen, sozusagen das Heft in die Hand nimmt und sich, übliche Bewerbungswege ignorierend, eine Stelle verschafft. Tatsächlich macht sie gewiß nicht den Eindruck einer - wie sie sich selbst einschätzt - Antriebsarmen. Vielmehr hat sie sich ihre Stellung, nachdem sie sich aus der Depression befreien konnte, selbst gesucht und erstritten:

„Un’ da hab’ ich mich gleich auf de Socken jemacht dorthin. Un’ da war die Bereichsleiterin da, die Chefin war da, und dadurch, daß ich jetzt in’ m persönlichen Gespräch ..., war die och einverstanden, daß ich dort anfangen kann.“ (Z. 44ff)

Seither hat sich das Leben der nach den Kriterien der Kontrollbewußtseins-theoreme eindeutig internal Kontrollierten völlig verändert. Ohne je eine Berufsausbildung erhalten zu haben, ohne eine entsprechende berufliche Weiterbildung lernt sie *en passant* und im *trial-and-error*-Verfahren „Schlüssel“- und Fachqualifikationen, für die in der Regel langwierige Bildungsprozesse vorausgesetzt werden: über vermittelnde Führungsqualitäten von „Werkmeister“-Funktionen bis zu Lohnbuchhaltung.

Ihre Themen haben sich dementsprechend verändert. Sie weiß seither, daß Eigeninitiative unbedingt erforderlich ist, will man in schweren Zeiten nicht im dunklen Loch der Kontaktlosigkeit und schleichenden Resignation versinken.

„Mer muß da *selber* die Beene in de Hand nehmen, mer muß da *selber* rührig sen. Ich kann mich nich' hierhersetzen un' warten, bis der Onkel Sämm kommt un' mir 'en Job anbietet als Tellerwäscher, das geht nich'.” (Z. 1838ff)

Vor der Wende, die sie - trotz der zwischenzeitlichen Erwerbslosigkeit und ganz anders als *Maria R.*- auch als positive Lebenswende erfahren hat, hat sie „hinterm Mond“ gelebt. Sie hat mit ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie nach der schweren depressiven Phase gebrochen. „Zu DDR-Zeiten“ hat sie sich, im sicheren Strom der Beschäftigungsgarantie, treiben lassen. Der „Antriebsarmen“ - „... so'n Mensch, den wo mer immer so'n bißchen anschubsen muß. In der DDR hab' ich mich so treiben lassen, mit den Massen mit. Nich' wahr? Was ich nich' machen mußte, habe ich o' nich' jemacht“ (Z. 62ff) - kam das neue, ihrer Wahrnehmung nach leistungs- und konkurrenzorientierte Erwerbssystem entgegen, und zwar trotz des erheblichen Stresses, den es für sie mit sich bringt: „Denn schaffste es nicht, dann is': Ade! Und hier dann ebent mal widder in die Re..., in der Region was zu finden an Arbeit, also ...“ (Z. 231ff).

Durch das ganze Interview zieht sich der rote Faden ihrer Interpretation der neuen Situation: Daß sie jetzt endlich gefordert würde, Ideen entwickeln könne, und zwar ohne irgendwelche Bevormundung. Heute, seit sie weiß, daß sie alles Mögliche beherrscht, daß sie lernen kann, wenn es erforderlich ist, hat sie Ehrgeiz entwickelt; genauer wäre ihres Erachtens die Passivform: Für jemanden, der immer erst einen Anstoß braucht, muß auch der Ehrgeiz zunächst einmal geweckt werden. War sie in ihrer Lebenszeit bis zur Wende eher ein Mensch, der sich, wie sie sagt, treiben läßt, so hat sich das mit der Wende und der durch sie erzwungenen Arbeitslosigkeit völlig verändert. Sie hat gesehen, daß sie viel erreichen kann: Sie ist nicht dumm, wie sie selbst bis dahin meinte

„Wie jesagt, jetzt is' mei' Ehrgeiz jeweckt worden. Jetzt bin ich ehrlich ehrgeizig geworden, oder ich war's vielleicht schon immer, aber es ist niemand dajewesen, der das jefordert hat, wa?“ (Z. 686ff) - „Ich, ich, da, jetzt seh' ich das erst emal ein, daß ich als Kind immer jedacht hab', ich bin dumm! Nee, ich bin nicht jefordert worden.“ (Z. 1118ff)

Nach der Arbeitslosigkeit weiß *Betty B.*: Wieder zu Hause eingesperrt zu sein und lediglich ein paar Nachbarn und die *Kaufhallen*-Kontakte als Kommunikationspartner zu haben, hat sich für sie zu einer Schreckensvision verfestigt.

Trotz ihres Familienbezugs darf sich eine solche Phase - mit massiver Depression - nicht wiederholen.

„Und dort war ich eigentlich da immer schon bemüht, wie ich jetzt den Schock überwunden hatte und, meine, Depressionen un' so, hab' ich jedacht: Nee, immer zu Hause bleiben, das is' nischt für mich. Weil ich hab' da tagtäglich och mit Leuten, mit Leuten so zu tun jehabt, das war nischt. Ich dachte: Da fällste jenau widder in so 'ne Phase wie damals, wo de nur noch bis in de Kaufhalle, bis in deine Wohnung und mal mit 'n Nachbarn, und da war der Kreis jeschlossen. Nich' wa? Dacht' ich, det, das wollt' ich nich' widder. - Ich wollte widder raus, ich hab' inne, in, ich will mal sagen, das Jeldverdienen hab' ich bestimmt in zweeter Linie damals jesehen.“ (Z. 802ff)

Bei alledem bleibt ihr Lebensentwurf dual; sie will versuchen, Familie und Arbeit miteinander - wenigstens in ihrer Person - zu versöhnen. An einen Verzicht der Familien- zugunsten der Erwerbsperspektive ist nicht - ebenso wenig wie an den umgekehrten Fall - zu denken:

„Na, meine Familie, da ich 'ne große Familie hab', bin ich ja ejentlich trotz meiner Arbeit noch so'n Mutterhammel. - Un' die möcht' ich ejentlich o' nich' vernachlässigen“ (Z. 1335ff). - „Obwohl, es jibt vielleicht auch Mütter mit vier, fünf Kindern, die trotzdem mit arbeeten jehen wollen, nich' wahr? Die trotzdem, eh, berufstätig ins..., eh, mit beeden Beinen im Leben stehen wollen. Ja, sonst steht mer, globe ich, immer nur mit eenem Been im Leben. Wa?“ (Z. 1567ff)

Auch *Betty B.* nimmt, wie *Maria R.*, den tendenziellen Antagonismus zwischen Familien- und Erwerbsperspektive wahr. Sie lobt die Meinung einer Journalistin, die sie in der Talkshow *Talk im Turm* gehört hatte („... ja *Lindenstraße* und so'n Müll, das ist nicht so meine Welle“), daß es den Frauen überlassen bleiben sollte, zwischen beiden Perspektiven zu wählen:

„Die hat gesagt, die sollten den Frauen selbst überlassen, obse nu' Hausfrau sein wollen, 'ne Mutter ... - und das müßte eben von d'n Staat och indem jefördert werden, daß die Männer ebent och jenüjd, was weeß ich, Jeld nach Hause bringen oder daß die och jetzt auch für'n Kindergarten jetzt nischt bezahlen brauchen“ (Z. 1538ff).

Erst spät in diesem - zweiten - Interview stellt sich heraus, daß ihre bis dahin durchgehaltene Selbstinterpretation, Weiterbildungsabstinentzlerin zu sein, objektiv nicht so ganz zutrifft: Sie hatte eine vierwöchige Maßnahme nach § 41a Arbeitsförderungsgesetz hinter sich gebracht, während der ihr wohl nahegelegt wurde, an ihren Lehrberufswünschen wieder anzuknüpfen. Sie interpretiert die Maßnahme als Steuerungsinstrument -

ich „hab’ ja damals nur am Anfang nur so, ja, och von’ n Arbeitsamt so’ ne Vier-Wochen-Schulung mitjemacht, 41a-Maßnahme (...) was jetzt hier so üblich ist, so e’ bißchen steuermäßig ... un’ - <leise:> Weiterbildung überhaupt mal möglich geworden, wat in dem Staat so eben verlangt wird oder so” (Z. 1739ff) -

und nimmt geschlechtsspezifische Berufszuweisungen wahr, die möglicherweise zudem in Sackgassen führen:

„.... wenn ich nicht das jetzt nicht hier hätte jekriegt, da hatt’ ich ja, sollt’ ich damals Floristin machen. Also zu Hause bleiben wollt’ ich nicht, das stand für mich fest. Habe ich jedacht, wenn och nisch dabei rauskommt, irgendwas machste (...) damals habense überwiegend Floristen ausgebildet oder Landschaftsjestalter ausgebildet - kaufmännische Anjestellte. - Was habense für die Männer da jehabt? Das weeeß ich jetzt och gar nicht, war jedenfalls war, en typischer Männerberuf war och noch.” (Z. 1777ff)

Notfalls hätte sie also auch das gemacht, was die wenn nicht verdrängte, dann doch zeitweise vergessene „Weiterbildung“ ihr nahegelegt hatte. Tatsächlich hat sie ihre eigenen Vorstellungen realisiert. Weiterbildung, mit der sie etwas anfangen kann, geschieht alltäglich, im Arbeitsvollzug und in dauernder Expansion ihres Arbeitsfeldes über Einarbeitung, Verbesserungsvorschläge und mit der klaren Perspektive, in Zukunft einmal die Rolle der „Chefin“ zu übernehmen, die sie eingewiesen hatte:

„.... das hat mich alles meine Chefin jezeigt. Ich mußte da einmal zugucken, wie die das jemacht hat, hatse jesagt: „Hier, jetzt haben Sie ’en Platz, jetzt machense das jenauso, wie ich das jemacht hab.“ Un’ wenn ich’s nicht jepackt hätte, wär’ ich nich’ tauglich gewesen.” (Z. 1075ff). - „Ich hab’ denen das (einen Verbesserungsvorschlag) so vorjesetzt ejentlich da. <Senkt ab:> Weil se ejentlich immer sagten, daß mer sich auf mich verlassen kann un’ so <Hebt, deutlich:> Und daß ich mitdenke und das ist sehr *wichtig*. Gerade bei unserer Arbeit, wenn mer da mitdenkt. So früher hatte’ de Putzfrauen so das Klischee hatt’, daß se dumm war’n.” (Z. 1242ff)

Zur Bilanzierung animiert, weiß sie heute, daß sie, ihren heutigen Bewußtseinsstand ausdrücklich unterstellt, vieles anders machen würde. Vor allem würde die überzeugte Nichtteilnehmerin an nutzlosen Veranstaltungen „lernen, lernen, lernen“, aber wahrscheinlich unter, wenn überhaupt, dann selektiver, aktiver Nutzung der institutionellen Angebote. Für sie selbst ist der Rückzug in die traditionelle, im Westen eher als im Osten perpetuierte Rolle unvorstellbar: „Aber ich wollte ebent in erster Linie, ich wollte widder raus. Das war nisch, ich könnte das nicht mehr, zu Hause sein. Mer kann de’ Menschen nich’ so, einzwängen, das jeht nicht“ (Z. 831ff). Trotz ihrer schlechten Erfahrungen

mit formalisierten Bildungsprozessen weiß sie, wie sie ihre, wie sie selbst sagt, ehrgeizigen Pläne realisieren will:

„.... je älter, daß mer wird, um so schwerer fällt einem das, och hier mit dem janzen, do mit den janzen Schriftkrams hier immer, was ich jetzt lernen muß da. Ich hatte da nie 'ne 'ne Vorbildung dazu jehabt. Un' trotzdem habe ich das jeschafft, das stimmt nich'. Das stimmt nicht, wenn mer älter wird, daß mer das nicht mehr so packt. Mer braucht vielleicht ein kleen bißchen länger dazu, aber was mer dann jelernt hat, das sitzt dann och feste in eenem“ (Z. 2194ff). - „Wenn ich so zurückschaue“, bilanziert sie ihre Erfahrungen, „würd' ich (...) viel, viel mehr lernen. (...) Ja. Lernen, lernen, lernen.“ (Z. 2105ff)<sup>10</sup>

#### 6.2.2.2 Blockierte bildungsbiographische Strukturierungsmuster

Während *Maria R.* und *Betty B.* und die, die diese beiden hier vertreten, als Fälle angesehen werden können, die mit oder auch gegen die Weiterbildungsnorm ihre Erwerbsperspektiven verteidigen, handelt es sich bei den folgenden Beispielen um vor dem Hintergrund der jüngst gemachten Erfahrungen blockierte Bildungsbiographien. Dies sind zwei von vier Fällen ostdeutscher Frauen, denen die Wendefolgen auf absehbare Zeit jede Strukturierungsmacht genommen zu haben scheinen. Obwohl ihren statistisch erfaßbaren Merkmalen zufolge nicht unbedingt, nicht durchgängig sonderlich ausgegrenzt aus dem System beruflicher Weiterbildung, obwohl sie also nicht als strukturell besonders benachteiligt gelten, sehen sie kaum Auswege aus ihrer Situation.<sup>11</sup>

##### **Anke N., 30 Jahre, Erziehungsurlaub**

Die zum Zeitpunkt des Zweitinterviews im Frühjahr 1995 dreißigjährige *Anke N.* hatte - als vier Jahre nach dem Mauerbau Geborene - bis zur Wende eine ungebrochene DDR-Sozialisation hinter sich. So war es für sie selbstverständlich, im Zuge der üblichen Berufs(feld-)nachfolge den Beruf ihres Vaters anzustreben und Volkspolizistin zu werden. Da dies eine abgeschlossene Facharbeiter-

---

10 Zwei Jahre später ist das Haus der *B.*'s in X. verwaist, der Vorgarten schon verwilbert.

11 Auch *Vonderach u.a.* subsumieren einen Teil ihrer Fälle unter die Kategorie der „Biographieblockierung“. Anders als bei ihren Fällen handelt es sich hier aber weniger um (schon) erkennbare „Bewältigungsmuster“ der Erfahrung von Arbeitslosigkeit als um die Dominanz der Erfahrung von Ausweglosigkeit im Spannungsfeld von eigener Biographie und neuer kultureller und ökonomischer Versagungen. Typisch für die Differenz ist ihre gegenläufige Geschlechtsspezifität: Sind hier Frauen in ihren Normalitätsannahmen getäuscht, sind es bei *Vonderach u.a.* (1992, 97; Kap. VI 1 und 2) hauptsächlich Männer.

Berufsausbildung voraussetzte, entschied sich *Anke N.* für das Nächstliegende: die Ausbildung im Beruf ihrer Mutter, die im Hallenser Chemiedreieck als Chemiefacharbeiterin beschäftigt war. Dabei war für sie von vornherein klar, daß dies nur eine - im übrigen ungeliebte - Übergangsphase war; sie wollte den Beruf nach der Ausbildung gar nicht erst ergreifen: „Noch während der Lehre hab' ich mich beworben weil ich *wie* jesagt gleich, *von* der Lehre aus zur Polizei gehen wollte. Und die Polizei liegt daran weil mein Vati auch Polizist war.“ (Z. 494ff)

Den Kriterien der Makroebene zufolge zählt die in einem keineswegs weiterbildungsträchtigen Beruf Ausgebildete zu den üblicherweise stark Ausgegrenzten. Das wurde nach der Wende für die damals gerade Dreiundzwanzigjährige noch verstärkt durch die Tatsache, daß ihre Vergangenheit als überzeugte FDJlerin und aktives SED-Mitglied an ihrem Arbeitsplatz bei Leuna, auf den sie nach einem dreimonatigen Intermezzo als hauptamtliche Parteifunktionärin Anfang 1990 zurückgekehrt war, durchgesickert war. Am härtesten „eingeheizt“ wurde ihr dort - wohl in einer Art Überkompensation - von einem Vorgesetzten, der wie das „gebrannte Schaf“ (soll wohl heißen: gebranntes Kind und dummes Schaf) Parteimitglied und zudem einer der „überzeugtesten Genossen“ war. Die junge Frau nennt diese Phase, die mit dem Wiedereintritt ins Erwerbsleben im Anschluß an das Babyjahr nach der Geburt ihrer ersten Tochter als hauptamtliche Parteifunktionärin begonnen hatte, deren Aufgabe es vornehmlich nur noch war, Parteibücher zurückzunehmen, fünf Jahre später die schlimmste Zeit ihres Lebens.

„Genossen wo mer früher dachte, die stehen hinter einem ja, die haben ihre Parteibücher abgegeben Mitläufer haben ihre Parteibücher abgegeben naja auf Mitläufer kann mer verzichten. Aber daß och Leute, wo mer jedacht hat - naja, die kippen nich' so schnell um, das war schon schlimm. Und das Schlimmste war nachher, als, die Parteileitung, sich auflöste, Kreisleitung sich auflöste, und mer, raus widder mußte in die Betriebe. Also, mer is' ja dann als jebranntes Schaf da hinjekommen“ (Z. 522ff).

Aufgrund dessen war es ihr Ziel, den Arbeitsplatz und den ungeliebten Beruf so schnell wie möglich aufzugeben. Dies nicht sofort umsetzen zu können, war doppelt begründet: Zum einen braucht man eben Geld zum Leben. Zum anderen wird ihr ein Umschulungsgesuch bei Leuna abschlägig beschieden, weil sie noch Arbeit hat; innerhalb des Unternehmens werden ihr lediglich die Stellen einer Putz- oder einer Küchenhilfe angeboten. Da bleibt sie doch schon lieber auf ihrem Arbeitsplatz.

Als das Unternehmenssegment, in das sie nach ihrer kurzen hauptamtlichen Parteifunktionärstätigkeit zurückgekehrt war, an *Linde* verkauft wird (mit der *Treuhand*-Auflage, die Arbeitsplätze mindestens zwei Jahre zu garantieren),

ergibt sich, ein Jahr nach der Übernahme, mit einem Abfindungsangebot eine neue Zwangslage, die sich gleichzeitig als Chance darstellt. Die *Linde-AG*-Betriebsleitung gibt unmißverständlich zu verstehen, daß die Abfindungen ein Jahr später nicht mehr so gut ausfallen werden. *Anke N.* wendet den früheren Negativbescheid - als Noch-Beschäftigte keine Umschulung angeboten zu bekommen - für sich ins Positive: Noch in Stellung und mit dem etwas lukrativeren Abfindungsangebot in der Tasche, erfragt sie prophylaktisch ihre Chancen, nunmehr, im Falle ihrer Arbeitslosigkeit, eine Umschulung angeboten zu bekommen. Der Bescheid fällt positiv aus; sie nimmt das Angebot an und tritt einen Kurs an, den die Vermittlerin des Arbeitsamtes aus Zeitungsausschnitten ausgesucht hat: für *Anke N.* ein „Witz in Tüten“:

„Das is' och so'n Witz in Tüten jewesen also ich bin zum Arbeitsamt gegangen und hab' mich nach 'ner Umschulung erkundigt. Und da hatse jefragt, was ich machen würde und da ha' ich jesagt so, sozialer Bereich. Und da, hatte die Frau vom Arbeitsamt, Ausschnitte aus der Zeitung liejen - ja, *wirklich*. Deshalb sag' ich ja 's is'n Witz in Tüten, Ausschnitte aus der Zeitung liejen und da hatse jesagt: „Ja, hat en unabhängiges Lehrinstitut inseriert in die Zeitung, *meldense* sich da mal ...““ (Z. 747ff)

Sie hatte die POS mit dem qualifizierten 10.-Klasse-Abschluß verlassen und sich nach Beratung mit ihren Eltern auf das Ziel, Volkspolizistin zu werden, konzentriert. Das Gesundheitsamt hatte den Plan der frischbackenen Chemieproduktionsfacharbeiterin zu Makulatur werden lassen und ihr diesen Berufsweg versperrt. Statt dessen wurde sie mit 22 Jahren, nach zwei Jahren in der Chemieanlagenüberwachung im Zwölf-Stunden-Schichtbetrieb („unwahrscheinliche Knochenarbeit“, die ihr der langen Freiphasen wegen dennoch das „schönste Arbeiten, was es gibt“, war) auf die Parteischule geschickt, die sie, wie sie sich, einigermaßen sarkastisch, ausdrückt, „mit Kind abgeschlossen“ hat, um schließlich wieder in der Chemieproduktion anzukommen, wo sie bis zu ihrer Entlassung und dem nahtlos anschließenden Beginn ihrer Umschulung bleibt.

Nach ihrer Umschulung zur Altenpflegerin, die ihr ihr Schwager mit dem Hinweis empfohlen hatte, dies sei aufgrund eher steigender Nachfrage ein Beruf mit Zukunft, bemüht sie sich gar nicht erst um eine Anstellung. Dies nicht, weil die Vermittlungsquoten besonders gering waren - die Alteneinrichtungen wechselten zu diesem Zeitpunkt ihr unausgebildetes gegen qualifiziertes Personal aus, und von zumindest dreien ihrer über zwanzig Kursmitschülerinnen weiß sie, daß sie eine Anstellung bekamen (eine davon in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, eine andere im Westen) -, sondern weil sie zwischenzeitlich mit ihrer zweiten Tochter schwanger ging. Auch im daran anschließenden Erziehungsjahr verspürt *Anke N.* keinen nennenswerten Drang, sich um eine Arbeitsstelle in einem Beruf zu bemühen, der ihr psychisch zu schaffen macht.

Anders als seinerzeit, als die Entscheidung zur Umschulung anstand und ihr Mann in Kurzarbeit Null problemlos die Betreuung ihrer Tochter übernehmen konnte, wüßte sie heute, wo ihr Mann wieder normal arbeitet, nicht, wie sie Beruf und Kinder miteinander vereinbaren könnte, zumal sie ihre Familie, auf die sie sich schon hinreichend gestützt hatte, nicht permanent beanspruchen könne; sie wolle dies auch während der ersten Lebensjahre ihrer zweiten Tochter nicht. Später, wenn die eine in der Schule und die andere im Kindergarten wäre, würde sie dann gerne wieder ins Erwerbsleben zurückkehren; allerdings auch nur - bis die Kinder einmal groß sein würden - in eine Halbtagsbeschäftigung. Zuerst einmal steht aber die Arbeitslosenalimentationsphase an.

Bei der bisherigen Erwerbsbiographie der *Anke N.*, bestätigen die Ausführungen im Zweitinterview das Analyseergebnis des Erstinterviews, handelt es sich, besonders wenn man ihr noch geringes Erwerbsalter einbedenkt, zweifellos um eine „Chaosbiographie“, wie sie für DDR-Frauen eher untypisch war; nicht zuletzt zurückzuführen auf den in ihrem Fall doppelten biographischen Bruch, nicht nur in ihrer Erwerbs-, sondern auch, und zwar in wechselseitiger Verstärkung, in ihrer politischen Biographie. Aus unteren Bildungslagen stammend und eindeutig *nicht* zu den unter relativ günstigen Bedingungen Nicht-Ausgegrenzten zählend, klassifiziert sie die Clusteranalyse der Mesoebenen-Untersuchung, folgerichtig, in die Gruppe der ausgegrenzten Geforderten aus dem Arbeitermilieu. In dieser Kategorie wird der immanente Widerspruch zwischen Segmentation und Erfordernis nur zu deutlich. Für *Anke N.* ist dieser Widerspruch manifest.

Vier zentrale Themen werden im bildungs- und erwerbsbiographischen Zweitinterview evident: die große Frustration im Anschluß an den Zusammenbruch ihrer Welt, der Drang, ins Erwerbsleben zurückzukehren, die dem entgegengestehende latente Transformation ihrer Arbeits- in eine stillschweigende Familienorientierung und die Anhäufung negativer Erfahrungen mit Bildungsprozessen.

Zu den frustrierenden Erlebnissen zählt vor allem, daß ihr viele derjenigen aus DDR-Zeiten, die sie nicht als Mitläufer, sondern als „überzeugte Genossen“ eingestuft hätte, schon im Herbst 1989 ihre Parteibücher zurückbrachten. Sie mag nicht verstehen, daß sie, die „junge Griebe“, eine der wenigen ist, die zu ihrer Vergangenheit stehen, jedenfalls nicht gar ins andere Extrem verfallen, ihre Biographie zu verleugnen, wie ihr Vorgesetzter in Leuna:

„ich sag' doch, das, is' *echt* schlimm gewesen. Da war einer, der, also der hat mich echt an de Kandare jenommen, der war *schlimm*, also, bei bei dem hab' ich immer jedacht: Mensch, dem *muß* die Stasi aber ganz schön einjeheizt haben, da so, ... weil der so *sauer* auf mich war und, hinterher habense erzählt das war, *derjenige* in dem Bereich, der der überzeugteste Genosse war also, der war schon *rot*, röter jing's jar nich'. (...) und dann

komm' *ich* junge Griebe und steh' eigentlich dazu, was ich *jemacht hab'* und ... Und ich globe das hat dem nicht gepaßt" (Z. 558ff).

Frustrierend empfindet sie die ihr zunächst gebliebenen Berufsperspektiven, sei es die extrem schwere Maschinenbedienung in ihrem Leuna-Betrieb, sei es, als Altenpflegerin nur über den Weg psychischer Abstumpfung nicht jedesmal mitzusterben, wenn einer der betreuten Alten stirbt -

„Denn ich hab' mitjekriegt - es is' doch ..., doch nich' die Arbeit für mich. Erstens is' es schwer, zweitens sieht mer dort *soviel* Elend, soviel *Leid* ja, und ... Ich weiß noch, als mein er... als der erste Mensch jestorben war dort da hab' ich Rott und Wasser jeheult, ich konnt' an dem Zimmer *nich'* vorbeigehen und wenn ich an dem Zimmer vorbeigegangen bin da hab' ich ... Also, nee ... Un' wenn mer dann, sich überlegt, die die ... dort so lange ..., ich meine das geht einem nachher *selber* so ja. Mer kann nich' mit *jedem* der dort stirbt mitsterben da ... da wird mer verrückt. Irchendwann baut mer sich 'ne Schutzhülle auf“ (Z. 1536ff) -

oder daß das Verhältnis von Pflegepersonal zu Betreuten eins zu dreißig steht, wie sie es im Umschulungspraktikum erlebt hatte. Verdrängung scheint sich als Gegenwehr gegen den doppelt erlebten Biographiebruch aufzubauen, wenn sie sich zum wiederholten Male nicht zu erinnern weiß, nicht einmal an die selbst produzierten Produkte: „... mer vergißt so viel ja ...?“, meint die Dreißigjährige (Z. 653).

Daß sie auf die Erwerbsperspektive verzichten müßte, erscheint *Anke N.* unvorstellbar. So hatte sie schon die Umschulung vor allem deshalb begonnen und schließlich auch durchgehalten, weil sie „*keine* Lust hatte, jetzt zu Hause ze bleiben“ (Z. 824f), „*och* noch zu Hause“ zu sitzen wie ihr damals faktisch arbeitsloser Mann: „also das hätt' ich nich' ausjehalten“ (Z. 957f.); notfalls würde sie an Volkshochschulveranstaltungen teilnehmen. Der Haushalt ist nicht ihre Welt: „Das is' mir einfach zu *wenig*: meine *Wohnung*, und mein *Mann* und meine *Kinder*“ (Z. 1856ff).

In dieser Perspektive finden sich aber Brechungen, die über den Vorbehalt der Kleinkindbetreuung und -erziehung hinausgehen. Da ist zum einen ihre erklärte Option, nur dann in ihrem Umschulungsberuf anzutreten, wenn es aus ökonomischen Gründen nicht anders gehe, das heißt sie würde auf diesen Weg der Reintegration ins Erwerbsleben verzichten. Zum anderen verschiebt sich aber, vielleicht für sie selbst noch unmerklich, ihre Orientierung in Richtung ihrer Familie. Auf die Interviewerfrage, was sie von der Zukunft erhoffe, antwortet sie:

„Eigentlich mehr auf die Familie: daß meine Kinder groß werden, daß sie gesund bleiben, wie gesagt daß ich 'ne größere Wohnung krieje. Eigentlich will ich en Haus haben <lacht; verhalten>, und (dann erst) Arbeit noch. En Halbtagsjob wie gesagt“ (Z. 1931ff)

und erst später, wenn die Familie sich naturgemäß reduziert hat, auch ganztags.

Anke N.'s Bildungserfahrungen kann man, so wie sie es darstellt, als durchweg negativ resümieren. Das fing schon in der Schule an, die sie zwar erst mit der 10. Klasse abschloß, aber mit einem „nicht so guten“ Notendurchschnitt, setzte sich in den Lernprozessen in einer Arbeit, die ihr keinen Spaß machte, und einer Parteischulung fort, die sie lediglich „mit Kind abgeschlossen“ hat und sich fürderhin bestenfalls als schlicht überflüssig herausstellen sollte, und gipfelt in einer Umschulung, die sie in jeder Hinsicht, obwohl sie auch diese erfolgreich abgeschlossen hat, massiv kritisiert; und zwar sowohl - und dies sehr ausführlich - hinsichtlich des Curriculums als auch in bezug auf den Nutzen. Von vornherein nicht „erbaut“ über die Aussicht, wieder in die Schülerrolle versetzt zu werden, erlebt sie im theoretischen Part Frontalunterricht - „Ich sag' doch, wie in der Schule: Der steht da vorne und hampelt sich eenen ab <lacht> und die anderen hören nich' zu“ (Z. 1110ff), „<lacht:> Wir haben Zeitung gelesen“ (Z. 1196) -, pädagogisch ihres Erachtens unfähige Lehrer -

„Also wir hatten 'en Lehrer was der unterrichtet hat das wissenw'r *heute* noch nich' also das war <lacht> unmöglich. Er hat uns übrigens och also über Umfragen un' so weiter versucht beizubringen, aber et nützt' nich' <lacht> - Also *das* war schon schlimm ja. Also es gab schon, 'en Doktor und, der hatte uns mit seinen, Studenten verwechselt“ (Z. 1160ff) -

mit „Angst vorm Arbeitsamt“, die sich zum Beispiel darin ausdrückte, daß einer „arbeitsschreibengeil (war), also es war *schlamm!* <Lachen> Am liebsten jeden Tag eine Kurzkontrolle“ (Z. 1145ff). Im praktischen Teil lernen sie in Ermangelung von Küchenpersonal, Küchendienst zu verrichten, werden sie „als billige Arbeitskraft benutzt“ (Z. 1062f): „Ich sag' doch es war“, resümiert sie, „barbarisch ejentlich wie mer erwachsene Menschen behandelt hat“ (Z. 1228ff). Daß sie es durchhielt, war eindeutig durch das Unterhaltsgeld und die Hoffnung bestimmt, „irchendwie findet mer ja doch Arbeit ja, hinterher“; „Spaß hat's absolut nicht jemacht“ (Z. 1359ff). Und daß es dann doch zu einem Abschluß reichte, führt sie wesentlich auf die Schlüsselqualifikation des „Spickens“ zurück. Die persönliche Nutzenbilanz ist eindeutig: Nach kurzem Überlegen stellt sie, sehr leise, fest: „Gelohnt hat sich's nicht“ (Z. 1534).

Ihre persönliche Blockade, nicht mehr zu wissen, wie es weitergehen soll nach dem Zusammenbruch ihrer Biographie, wird in der Schlußpassage des Interviews manifest. Die Bilanzfrage des Interviewers beantwortet sie mit der Gegenfrage:

„Wie soll ich dazu stehen?“, um dann fortzufahren: „<ganz leise:> Ich meine, ändern kann ich's nich', das is' das, Problem ja. (...) <Laut, fast ungeduldig:> Ja *eben* 's ist halt so jelaufen ich kann's nicht ändern und ... was *soll's*? Ich ... ich überlege manchmal, was wäre *wenn* ja aber, da's Unsinn is', nehm' ich's so, wie es is'. Ich meine das hat jetzt keenen Zweck zu träumen was, man oh Gott ... Ich mein' 'n Kopf voller Flausen hat mer ja noch ja un' Träume und Wünsche und was weeß ich nich' alles aber ...“ (Z. 2044ff).

Dennoch, trotz alledem - und obwohl sie die Frage nach ihrer bisherigen Lebensbilanz „gemein“ findet, „weil mer nich' ... weil mer's nich' *machen* kann - *Klar* würd' ich mich anders entscheiden“ - weiß sie um ihr persönliches Defizit: „Erst e'mal von der Schule an. Ich würd' mehr lernen, *vielleicht* mehr lernen, dann würd' ich, Abitur machen, dann studieren ...“ (Z. 1952ff). Unter DDR-Bedingungen würde sie ihren politischen Weg wieder beschreiten. Aber sie wäre lieber unabhängiger geblieben - und das paßt zu ihrem Wunsch, mehr zu wissen von der Welt, vom Buddhismus vielleicht - auch hätte sie „nicht geheiratet. - Sag' ich jetzt!“ (Z. 1996f).

#### **Margot N., 39 Jahre, in ABM**

Der andere Fall dieser Untergruppe der Blockierten unter den auf Reintegration ins Erwerbsleben hoffenden ostdeutschen Frauen ist der der 39jährigen *Margot N.* Sie lebt mit Mann, Sohn und Mutter in einem Dorf ein paar Bahnstationen nördlich von Halle im Saalkreis. Die POS-Absolventin und gelernte Industriekauffrau für Gebäudewirtschaft war im Frühjahr 1994, zum Zeitpunkt des Zweitinterviews, in einer der üblichen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen - zur Dorfverschönerung - beschäftigt. Zuvor war sie - nach der Lehre - zunächst sechs Jahre in ihrem Beruf tätig. Mit der Geburt ihres Sohnes gab sie ihre Stelle auf und blieb dann in Ermangelung von Krippenplätzen im Dorf drei Jahre zu Hause. Anfang der achtziger Jahre kehrte sie problemlos ins Erwerbsleben zurück; im Schlachthof-Büro arbeitete sie von da an über ein Jahrzehnt als Buchhalterin, das heißt sie „überlebte“ zunächst einmal Wende und Privatisierung, bevor sie schließlich 1991, ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit wegen nicht gleich entlassen, in „die Produktion“, die Verpackung, versetzt wird. Ein weiteres Jahr später ist sie dann doch arbeitslos.

Die Daten der Erstbefragung, ansonsten fast durchweg unspezifisch, ordnen *Margot N.*, die aus einem Qualifikations- und Positionsmilieu stammt, wie es für kleine Selbständige typisch ist, hinsichtlich ihrer Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen oder an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, Marginalsegmenten zu. In den Kategorien der Makroebenen-Analyse zählt sie zu den aus dem Weiterbildungsgeschehen typischerweise klar Ausgegrenzten. Die (Mesoebenen-)Erstbefragung reiht sie in die Erwerbssituationsgruppe der stark

Gefährdeten aus den Marginalsegmenten des Erwerbslebens ein; die auf die Kriteriumsvariable - Weiterbildungsabstinenz - bezogene, resümierende Diskriminanzanalyse für die Hallenser Region zählt sie jedenfalls *nicht* zu den unter günstigen Ausgangsbedingungen Nicht-Ausgegrenzten - bestätigt also auch im regionalen Bedingungsrahmen die Klassifizierung mit Hilfe der Makroebenenkategorien. Noch spezieller auf die von vornherein stark benachteiligten Hallenser Frauen bezogen, gerät die Klassifizierung unspezifisch-durchschnittlich: Auch dieses Ergebnis stützt damit letztlich die konstatierte Ausgrenzungstendenz. Unter den Nichtteilnehmern ordnet die resümierende Mesoebenen-Clusteranalyse *Margot N.* in die Gruppe der „mäßig begünstigten Stabilitätsorientierten“ ein.

Stabilitätsorientiert, das zeigt sich dann im biographischen Zweitinterview, ist *Margot N.* tatsächlich zumindest deshalb, weil ihr - und das ist ihr zentrales Thema - in den letzten Jahren der Boden unter den Füßen weggezogen wurde. Das hat damit angefangen, daß sie, die sich, wie sie betont, ihren Büroberuf ihrer Vorliebe für Ordnung und Sauberkeit wegen ausgesucht, erlernt und dann auch ergriffen hatte, beim Abbau der Belegschaft des Betriebes, in dem sie das letzte Jahrzehnt als Lagerbuchhalterin verbracht hatte, in „die Produktion“ versetzt wird, wo sie Wurstwaren verpacken muß. Daß das für sie, von den extremen Arbeitsbedingungen ganz abgesehen, eine essentielle Verletzung ihrer Vorlieben und erwerbsbezogenen Interessen ist, betont sie des öfteren - nicht zuletzt indem sie sich, ihren Anspruch aufgebend, flexibel genug und bereit erklärt, auch dies auf sich zu nehmen, wenn sie so nur ihre Erwerbsperspektive aufrechterhalten könnte.

„Ich bin früh um halb, vier aufgestanden, um halb fünf fuhr der Zug, 'ch hab' nur *sechs* Stunden gearbeitet, un' war ers', nachmittags um zwei zu Hause 'ch war *zehn* Stunden unterwegs für vierhundert Mark. Es hat, auf deutsch gesagt, *nichts* eingebracht, aber man war ja froh, daß man zu dem Zeitpunkt, noch nicht zu Hause saß, ja? Und da hat mer ja davor - und alles gemacht. Aber für vierhundert Mark zehn Stunden also da denkt man heute das, *darf* doch nicht wahr sein. Und, als ich vom Büro noch in die Produktion ... wir hatten schon auch nicht viel in der Produktion, dann wurden m'r noch um hundert Mark, *noch* runtergestuft.“ (Z. 238ff)

Vor der Wende - das ist die andere Seite des permanenten Früher-Heute-Vergleichs - war das anders: die Erwerbsperspektive war völlig fraglos, bis zur Rente war das Arbeitsleben mehr oder weniger ausrechenbar, zumindest schien es gesichert. Heute hat sich ihre Perspektive auf Wochen und Tage reduziert.

„Ich war früher anders, ich habe *weit* geblickt, aber heutzutage, verlernt man dat irgendwie. Da, is' man schon froh, wenn man *einen* Tag oder *eine* Woche, irjendwie im Visier hat, daß man da irgendwie, 'ne Tätigkeit hat, und da wär' ich erst mal recht froh wenn ich

erstmal *ein Jahr* oder *zwei Jahre* denn, die Tätigkeit hier im Ort, habe. Das wär' jetzt ers' mal, für mich, e' Trost, ja?" (Z. 543ff)

Sie nimmt wahr, daß die andauernden Enttäuschungen, die in den Jahren ihrer Arbeitslosigkeit starke depressive Reaktionen, letztlich somatische Repräsentanzen hervorgerufen hatten, auf die Dauer zu Apathie führen: Es „waren sehr harte Jahre“ (Z. 725f), „man stumpft ab und man *findet* sich ab“ (Z. 822f): „man kann, keine großen, Illusionen (mehr) haben“, was die Chancen, die Erwerbsperspektive aufrechtzuerhalten, angeht, „weil alles irgendwie zunichte jemacht wird“ (Z. 904ff). Letzten Endes kommt es zu zunehmender sozialer Isolierung, zum Rückzug in ihre vier Wände, in die Kleinfamilie als Sicherheitsrefugium. Insgesamt gesehen ist ihre Interpretation ihrer Situation von großer Hoffnungslosigkeit bestimmt.

*Margot N.* zeigt sich im Zweitinterview, anders als die entsprechenden Faktorenanalyseergebnisse des Erstinterviews vermuten ließen, ganz deutlich arbeitsorientiert. Dabei spielen die instrumentalen Facetten einer solchen Orientierung (nicht mehr bis zu fünf Monate auf dann auch nur wenig Geld warten zu müssen) eine ebenso gewichtige Rolle wie die eher intrinsischen: Die Arbeit hat sie „ausgefüllt“, und zwar so sehr, daß sie abends „im Dorf“ nur noch Ruhe suchte; jetzt habe sie die immer. Zugleich bedeutete die Arbeit in der Großstadt Halle für die Berufspendlerin den alltäglichen Schritt aus der dörflichen Enge in die Welt. Auch das ist für sie verloren: „ich bin wirklich jetzt richtig hier, festjenagelt“ (Z. 819f). Sie vermißt das - immerhin aufwendige - alltägliche Pendeln: Ganz bewußt hatte sie es als Optimierung ihrer Lebensoptionen strategisch eingesetzt; denn im Dorf wollte sie nie arbeiten: „früher hab' ich mir nicht muß ich sagen träumen lassen, im Ort zu arbeiten. Ich wollte *nie* im Ort arbeiten. Ich habe gesagt: ,Wenn ich schon in so 'nem kleinen Ort wohne - dann will ich wenigstens raus.'“ (Z. 806ff)

Ein Kuriosum ergibt sich durch die neue Situation insofern, als sie nunmehr, und zwar trotz der massiven Rückzugstendenzen, mehr Kontakt zu ihren Dorf-Mitbewohnern hat. Sie betont die Ausgleichsfunktion derart vermehrter Kontakte mit den Dorfbewohnern: „weil ich ja nu' gar nich' mehr rauskomme“ (Z. 1001f). Dennoch würde sie sich nicht als in die lokalen Zirkel und intermediären Institutionen integriert ansehen; dazu sind die Kontakte immer noch zu sporadisch.

Für *Margot N.* waren Bildungs- und Berufsleben bis zur Wende widerspruchsfrei verlaufen. Sie hat sich ihren Beruf, wie sie mehrfach betont, selbst ausgesucht - obwohl es ihr Vater war, der ihr, im Betrieb beschäftigt, die Lehrstelle unter, wie sie sagt, damals schon nicht ganz einfachen Bedingungen verschaffte. Sie wurde fraglos übernommen und ihrer Beliebtheit wegen, wie sie sich ausdrückt, auf die Stelle einer offenbar nicht so beliebten Kollegin gesetzt.

„.... freilich, ich hab' dort gelernt, war auch sehr *beliebt* muß ich dazu sagen, und habe schon noch fast die Lehre *beendet* jehabt, un' da hat der Direktor gleich gesagt ... da war 'ne Kollegin mit der war'nse nich' so *zufrieden* un' da habense gleich gesagt: ,Da gehst *du* hin. Arbeit'st dich jetzt *ein* un' dann *bleibste* da.' Und da blieb ich auch bis (??) Ja? Also ohne irgendwie, Huddelei oder irgendwas. Ging alles wirklich, glatt.“ (Z. 126ff)

Dort arbeitete sie, ohne sich je zu spezifischen, über das übliche Lernen während des Arbeitsvollzugs hinausgehenden weiteren Bildungsanstrengungen veranlaßt zu fühlen, bis zur Babypause - die in ihrem Dorf, wo, wie wohl gar nicht so selten in der Ex-DDR, Krippenplätze nicht zur Verfügung standen, quasi objektiv vorgegeben war. Diese drei Jahre der Kleinstkindphase ihres Sohnes bleiben denn auch die einzige Unterbrechung ihres Erwerbslebens bis zur Wende. Sie kommt nämlich, wohl problemlos, wieder in der Großstadt, in einem anderen Großbetrieb unter, und zwar auch wieder in ihrem Beruf, wobei sich ihr ein noch qualifizierteres Tätigkeitsfeld eröffnet: das der Lagerbuchhalterin. Auch in diesem dann noch einmal über ein Jahrzehnt ausgeübten Beruf ergaben sich ihr keine Bildungszwänge.

Die Wende bringt ihr dann sehr bald das berufliche Aus, obwohl sie noch eine der Letzten ist, die entlassen werden. Geradezu grotesk mutet die Entlaßpolitik des Betriebes an, die *Margot N.* schildert: Zimmerweise habe man zuerst die Arbeitskräfte mit der geringsten Betriebszugehörigkeitsdauer und zuletzt dann die Gruppenleiter entlassen.

„Ja es ging es ging so nach, Zimmern meistens (??), wir haben - wir waren zu dritt in dem Zimmer, da wurde vor mir eine schon, *noch* eher entlassen als ich die wurde auch in die Produktion jesteckt, weil die eben noch viel später kam als ich: Ich war noch eine der Längsten von dem Zimmer -, un' denn wurd' ich als zweite un' eine die hatte sozusagen ... die Gruppenleiterin, un' die wurde denn, die konnte bis zum Schluß ebent bleiben als einzige von dreien.“ (Z. 209ff)

Das eine Jahr in einem völlig anderen, dequalifizierenden Tätigkeitsfeld, der Wurstverpackung, scheint ohne Anlernphase, wahrscheinlich mit einer Einarbeitung *on the job* abgelaufen zu sein; diese Phasen seien früher immer „Schonzeiten“, Lernräume also gewesen, wohingegen in den mit Minderlöhnen dotierten, oft zur Entlassung führenden Probezeiten seit der Wende immer schon alles gekonnt sein müsse.

„Ja früher war 'ne Einarbeitungszeit. Wenn man im Betrieb neu angefangen hat, da hat, man sich dann doch ... daß man sich dann en bißchen einarbeit' t oder so. Aber jetzt is' es doch so: Man wird eingesetzt man muß alles gleich, können.“ (Z. 367ff).

Daß der private neue Arbeitgeber den Betrieb in kürzester Zeit in den Konkurs treibt, dürfte nicht unwesentlich zu der prägenden Erfahrung der Machtlosigkeit über die eigene Biographie beigetragen haben, die die schon aufgrund ihrer vorgängigen Lebenserfahrungen keineswegs external Orientierte in die somatisch manifeste Depression treibt.

Bildungserfahrungen folgen auch in der Phase ihrer Arbeitslosigkeit nicht. Sie habe, beklagt sie sich, während aller Vermittlungsgespräche im Hallenser Arbeitsamt nicht einmal eine Bildungsmaßnahme angeboten bekommen. Dabei sieht sie über ihren eigenen Fall hinaus: Sinn mache die enorme Verausgabung öffentlicher Mittel für Weiterbildungsangebote nur, weil dadurch die Bezugsfristen fürs Arbeitslosengeld unterbrochen und schließlich verlängert würden: „um daß seine Arbeitslosen...zeit verlängert wird“ (Z. 496f), „bloß daß sie dann wieder 'nen Zeitraum arbeitslos wieder, sind hinterher, aber eine Möglichkeit auf 'ne Beruf oder auf, 'ne Stelle“ - diese Differenzierung kennzeichnet deutlich die Anspruchsminderung - „ist auch nicht dann da“ (Z. 412ff), Arbeit schafften sie „in den seltensten Fällen“ (Z. 527f). Damit zieht sie gewissermaßen eine kollektive Bilanz zwischen (öffentlichem) Aufwand und (Vermittlungs-)Ertrag, deren Saldo unmißverständlich negativ ausfällt.

Alles dies trägt dazu bei, ihre Lebensperspektive nicht nur bezogen auf den Planungszeitraum, die biographische Vertikale, sondern auch bezogen auf den -horizont entscheidend zu verengen. Sie bilanziert dies explizit selbst, wenn sie resümiert, daß man nur noch in Tages- oder Wochenzeiträumen denke, daß sie früher alle wichtigen Lebensentscheidungen autonom getroffen habe, heute aber „wankelmüsig“ geworden, schließlich „abgestumpft“ sei:

„Na wie gesagt ich bin <lacht, lakonisch:> bin sehr abgestumpft in den letzten vier Jahren. Ich war auch sehr krank, durch irjendwie, mer kriegt dadurch ja doch, Depressionen, und - da bin ich schon froh daß es mir so einjermalen wieder e' bißchen, besser geht. Ne aber man *stumpft ab*, und da is' eben balde *alles*, irgendwie gleichgültig. Würd' ich sagen. < Schnell, aber monoton:> Früher war es alles noch en bißchen anders vor en paar Jahren aber jetzt ...? - Man lebt so dahin un' mer stumpft irjendwie ab. Mer geht zur Arbeit un' alles aber - ohne besonders vielleicht - oder Freude oder so, ich weiß nicht wie ich dat zum Ausdruck bringen soll“ (Z. 861ff). - „Ich habe früher immer gewußt was ich wollte. Wogegen jetzt manchmal - da hatt' ich irgendwie nicht mehr so da bin ich vielleicht doch jetzt schon, wankelmütiger geworden, jetzt in der letzten Zeit. Aber sonst früher: Ich hatte immer jewußt, das und das willst du, und das, kämpfte dich durch und so, aber in der heutigen Zeit manchmal da, wird man irjendwie, wankelmüsig. (...) Man stumpft ab irgendwie, es ist jedenfalls anders als wie, vor Jahren.“ (Z. 1055ff)

Ihre Berufsperspektive ist völlig zusammengebrochen wie bei vielen, die „froh“ sind, „dasse 'ne Arbeit haben“ (Z. 566), die noch nicht aufgegebene Erwerbsper-

spektive von Hoffnungslosigkeit dominiert. Zunächst wäre es ihr ein großer Erfolg, wenn die seit dem Erstinterview angetretene ABM-Stelle (bis auf Vorarbeiter und Gerätewart handelt es sich nur um - ein gutes Dutzend - Frauen, die zudem im Dorf als Nichtstuerinnen verschrien waren) auf zwei Jahre verlängert würde. Darüber hinaus erhofft sie für die nächste Zukunft, daß ihr Sohn seine Berufsausbildung beenden kann, für sich selbst Gesundheit und daß ihre Ehe nicht zerstört wird, „gerade jetzt in der Zeit“ - eine Einigeling in einer familistisch verengten Lebenswelt als Bollwerk gegen die Zeitläufte.

### 6.2.3 *Frauen-West: Familienfrauen*

Während den in der DDR sozialisierten Frauen Erwerbsorientierung selbstverständlich ist und es für sie in der Regel weder eine ihren Lebensinteressen entgegenkommende noch eine vom sozialisierenden kulturellen System legitimierte Alternative zur Erwerbsarbeit gibt, hat das westdeutsche System das Alternativrollenkonzept (Offe/Hinrichs 1977, 34f) als Pufferzone schwankenden Arbeitskräftebedarfs immer bereitgehalten, haben die kulturellen Botschaften zumindest bis in die siebziger Jahre hinein den Rückzug in die Hausfrauen- und Mutterrolle voll und ganz legitimiert, wenn nicht gar entgegen allen gegenläufigen realen Tendenzen<sup>12</sup> zum erstrebenswerten Regelfall erklärt. Die Mütter der meisten westdeutschen Frauen im Erwerbsalter, zumal im Alter des hier zur Debatte stehenden Erwerbsnahensegments der 25- bis 60jährigen, haben diese kulturellen Muster an ihre Töchter meist ungebrochen von gesellschaftlich-kulturellen Gegenläufigkeiten weitergegeben. Wir stellen hier zwei Fälle westdeutscher Frauen (von insgesamt sechs) vor, die, beide auf die Legitimität schaffende Familienrolle verwiesen, doch sehr verschieden mit ihr umgehen. Beide Nichtteilnehmerinnen und beide teilzeiterwerbstätig, handelt es sich im einen Fall um eine eher begünstigte, im anderen um eine stärker ausgegrenzte Frau, im einen Fall eher um mangelndes Interesse, im anderen eher um hergestellte Abstinenz.

---

12 In Arbeiterfamilien, aber auch in weiten Bereichen der Angestelltenschaft und der kleinen Selbständigen waren Phasenmodelle des Wechsels von Vollbeschäftigte-, Familien-, Teilzeitbeschäftigtephasen auch unabhängig von Periodeneffekten gang und gäbe. Der mittlerweile nur noch legendäre Vier-Personen-Arbeitnehmer-Haushalt kannte dennoch Frauenerwerbstätigkeit allenfalls als Nicht-Hauptverdiener-Erwerbstätigkeit.

### **Viola P., 39 Jahre, Telefonistin bei der Telekom**

*Viola P.*, Ende 30, zwei Kinder im Vorschul- beziehungsweise Jugendalter, ist als Obersekretärin des mittleren nicht-technischen Dienstes bei der *Telekom* halbtags in der Telefonauskunft beschäftigt. Bei den Makroebenen-Kriterien zufolge nur durchschnittlichen Ausgrenzungstendenzen - das ist die am wenigsten diskriminierte Gruppe der in der Untersuchung Verbliebenen - zählt sie die Clusteranalyse der Mesoebenen-Untersuchung zu den „Begünstigten ohne Bedarf“.

Als wichtigste Gründe für ihre Nicht-Beteiligung an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung erscheinen im Erstinterview (erwerbs-)altersbedingtes Desinteresse und ein stark ausgeprägtes Sinnlosigkeitssyndrom, was mit den Äußerungen im Zweitinterview korrespondiert. Bemerkenswert ist auch die deutliche Bestätigung des externalen Kontrollbewußtseins in den Äußerungen und Sichtweisen *Viola P.*'s. Nachdem sie im Anschluß an die Schule ihre Berufswünsche äußerer, familialer und lokaler, Gründe wegen nicht erfüllen konnte, kam sie mit 16 Jahren durch einen „Zufall“ zur Post -

„mein, Stiefvater, wollte aus beruflichen Gründen dann, eben nach Bünde ziehen ... Naja und das überschnitt sich halt alles necht und, da hab' (ich mich) gefragt, was machste und dies und das und dann - ja durch so'n Zufall fiel mir so'n Prospekt von der Post in die Hand“ (Z. 84ff) -,

wo sie die mittlere Beamtenlaufbahn einschlug. Ihre Ausbildung bestand aus einem dreimonatigen Lehrgang mit Abschlußprüfung. Vor ihrer nunmehr drei Jahre zurückliegenden fünfjährigen familienbedingten Berufsunterbrechung - der Wiedereinstieg verlief unproblematisch, da sie nach unbezahlter Freistellung Anspruch auf Wiederbeschäftigung hatte - war sie in wechselnden Dienststellen als Obersekretärin eingesetzt; einmal auch in durchaus qualifizierter Stellung im Geschäftszimmer einer Dienststellenleitung. Diese Jahre wertet sie als ihre schönste Zeit bei der Post.

Deutlich zu erkennen ist also ein unterbrechungsbedingter beruflicher Abstieg, zwar nicht im formalen Status - formal ist sie weiterhin Obersekretärin - und nicht finanziell - sie wird auch danach bezahlt -, sehr wohl dagegen im Tätigkeitsniveau: von der qualifizierten Arbeit als Obersekretärin in der Geschäftsstelle zur unqualifizierten Arbeit - die sie als „absolut tödlich“ bezeichnet - in der Fernsprechauskunft, einer Dienststelle, in der vorwiegend beruflich eingeschränkte Teilzeitkräfte eingesetzt werden. Zudem mangelt es aufgrund der Umorganisation der *Telekom* (Privatisierung mit dem sie begleitenden Stellenabbau) an qualifizierten Bürostellen, so daß es für Teilzeitkräfte nur noch in

der Auskunft offene Stellen gibt: „die - brauchen halt immer, Leute weil - gerne ist da niemand, und, wer eben raus kann der geht raus un' dann, wird das halt mit den Halbtagskräften, wie *wir* sind“, besetzt (Z. 523ff).

Ihre Arbeit ist sehr eintönig und belastend, durch rationalisiert, starker technisierter Kontrolle ausgesetzt, intellektuell unterfordernd und unter sozial-kommunikativen Gesichtspunkten arm, was sie mehrfach bedauert. Zudem fallen regelmäßig Abend-, Wochenend- und Feiertagsschichten an. Auch die im Erstinterview konstatierte allgemeine Arbeitsplatzgefährdung bestätigt sich im Zweitinterview. Allerdings besteht mittlerweile für sie im Zuge von Umstrukturierung und Privatisierung auch eine mittelfristige Gefährdung ihres eigenen derzeitigen Arbeitsplatzes. Ihre Beschäftigungssituation sieht sie nur noch etwa drei Jahre gesichert, dann werden eventuell ortsnahen Dienststellen aufgelöst. Bis dahin hofft sie, „in Ruhe gelassen“ zu werden, und will sie in der Auskunft bleiben. Neben dieser Arbeit, die sie der Kinder wegen in den späten Abendstunden ausführt, kelnert sie nebenberuflich, dies aber durchaus professionell und - im Gegensatz zur Arbeit in der Fernsprechauskunft - mit großem Spaß, weil „ich da einfach unter Leute komme, ich hab', sehr netten, Kollegenkreis man trifft sich ja immer wieder weil ich, fest in *einem* Haus jetzt arbeite. Und die Gäste sind meistens nett. Und das ist also, sehr schön.“ (Z. 723ff)

Diese Kontakte sind ihr so wichtig, daß sie, spielt sie durch, auch als Verkäuferin in der Bäckerei arbeiten gehen würde. Eine Veränderung der derzeitigen Beschäftigung ist aber nicht in Sicht und wird aus verschiedenen Gründen auch nicht in Betracht gezogen; als wichtigsten nennt sie die Arbeitszeiten, die es ihr ermöglichen, nachmittags mit den Kindern zusammenzusein. „Sachtse (die kleine Tochter): „Mama es ist doch schön, daß *du* jeden Mittach zu Hause bist.“ Und das war mir auch Bestätigung.“ (Z. 1010f) Schließlich ist es die finanzielle Situation der Familie, die eine risikoreiche berufliche Veränderung nicht erlaubt, da ihr sicheres Beamteneinkommen benötigt wird. Denn der im gefährdeten Marginalsegment beschäftigte Ehemann war mindestens schon zweimal von Entlassungen betroffen, die der Familie, die über ein Pro-Kopf-Einkommen von 800 Mark verfügt, spürbare finanzielle Einbußen brachten.

Ich „dachte naja irgendwas mußte jetzt machen, un' dann wurde uns eigentlich die Entscheidung abgenommen, dadurch daß mein Mann seine Kündigung bekam. Und da mußt' ich ja was machen. Nech und weil ich nichts anderes *gelernt* habe - bin ich halt wieder zurückgegangen zur Post.“ (Z. 674ff)

Geringe objektive Chancen aufgrund der Umweltkonstellationen schlagen sich auch in der subjektiven Perspektive nieder: Ihre Tendenz, objektive Veränderungsaussichten und subjektive -absichten nicht zu realisieren, wird durch viele

Zitate belegt: Schon die Berufswahl wird als eine „Verkettung, ja, heute würde ich sagen, unglücklicher Umstände“ (Z. 68ff) beschrieben. Sie nennt ureigene Berufswünsche (Bauzeichnerin, Laborantin), die sie jedoch nicht ergreifen konnte, weil der Stiefvater umziehen wollte beziehungsweise weil der Hautarzt sagte „machense nich‘, machense was anderes“ (Z. 75f). Schließlich „überschnitt sich halt alles“, und „durch so’n Zufall“ ist sie zur Post gekommen. Nach demselben - typisch externalen - Muster schildert sie auch die Entscheidung für den Wiedereinstieg in den Beruf und gegen eine Veränderung.

Weiterbildung ist kaum Thema des Interviews. Schon auf die erste diesbezügliche Frage verneint sie eine Teilnahme in letzter Zeit mit dem Zusatz: „Wird auch im Grunde nichts angeboten“ (Z. 21f). Zwar schildert sie technische und betrieblich-ökonomische Veränderungen als Entwertung von Qualifikationen durch Wandel und Neu-Lernen -

es war <monoton:> „damals schon und so ist es heute auch noch, nichts so beständig wie der Wechsel, wenn die irgendwelche, Verfügungen gelernt hatten und das, intus hatten, das war nach sechs Wochen dann wurde das durch ‘ne andere Verfügung wieder, ergänzt oder aufgehoben also, es waren viele Dinge die hatten zwar zur Zeit unserer Prüfung noch Bestand, aber - kurz danach nich‘ mehr und so isses ja heute auch. Nich‘. Es ist ja jetzt sowieso durch die Privatisierung so ein, Wechsel vollzogen daß ich mit dem was ich mal gelernt habe überhaupt nichts mehr anfangen kann, gar nichts mehr. Es hat sich alles grundlegend geändert.“ (Z. 205ff) -;

sie selbst sieht sich aber weniger betroffen. So erwähnt sie auch betriebliche Lehrgänge, die für sie persönlich aber nicht zur Debatte stehen: erstens aufgrund der marginalen betrieblichen Position und Arbeitssituation, zweitens einer deutlich zum Ausdruck gebrachten Familienorientierung wegen, zugunsten derer sie berufliche Ansprüche zurücksteckt: „Hauptsache in der Familie läuft’s und, daß die Familie zusammenbleibt is’ klar das ist das Allerwichtigste, und - dann ist man zufrieden.“ (Z. 965ff)

Ihre Arbeit dient in erster Linie der Sicherung der Familie. Zeit mit den Kindern zu haben, hat für sie Priorität:

„Un‘ ich habe die Tage über, frei dadurch daß ich abends arbeite und dann kann man auch mit den Kindern einiges machen“ (Z. 874ff); „und das ist das Schöne auch, jetzt an meinem Dienst, daß ich mittags wenn ... wennse nach Hause kommt zu Hause bin, hören kann, was ... was los war, daß ich die Zeit habe, denn die sind ja voll, wenn die aus der Schule kommen die laufen ja über, müssen erzählen.“ (Z. 998ff)

Rückblickend bilanziert *Viola P.*, daß sie nicht noch einmal einen „Anlernberuf ergreifen würde“, bedauert sie, „keinen anerkannten Beruf“ zu haben. Andererseits belegt ihr das Beispiel einer Bankkauffrau in ihrem Bekanntenkreis, der

die Berufsrückkehr nicht gelingt und die „da auch nichts von (hat), daß sie 'nen Beruf gelernt hat“ (Z. 1168ff), daß eine Berufsausbildung wohl als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für gute Arbeitsmarktchancen zu gelten hat. Dennoch meint sie, daß „man vielleicht da irgendwie anders drauf aufbauen“ kann.

#### **Anna M., 30 Jahre, Kaufmännische Angestellte**

*Anna M.*, verheiratet, zum Zeitpunkt des Zweitinterviews dreißig Jahre alt und in der Zwischenzeit Mutter eines zweiten Kindes geworden, lebt in der Bäderregion des Weserberglandes in einem Eigenheim. Mit der Geburt des ersten Kindes hatte sie ihre Berufstätigkeit auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis (morgens von 8 bis 11.30 Uhr) reduziert.

Das Bemerkenswerteste an den Daten aus der Erstbefragung der aus einem für Lohnarbeitsmilieus typischen Qualifikations- und Stellungszusammenhang stammenden geringfügig Erwerbstätigen mittlerer Qualifikation, deren Status dort als der einer Angestellten mit verantwortlicher Sachbearbeitungstätigkeit beschrieben wird, ist der Eindruck starker Belastung. Als hauptsächlichen Grund für ihre Nicht-Beteiligung an beruflicher Weiterbildung benennt die konsequente Abstinenzlerin, die sich durchaus im regionalen Weiterbildungsangebot auskennt, das sie zudem als nicht einmal schlecht darstellt, Familie und Kinder; die Analysen der Befragungsergebnisse weisen folgerichtig ein stark ausgeprägtes Belastungssyndrom aus. Zudem fällt auf, daß die zum Zeitpunkt der Erstbefragung seit zwölf Jahren berufstätige 29jährige schon mindestens vier Tätigkeitswechsel hinter sich hatte. Die Clusteranalyse ordnet sie den „Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu“ zu.

*Anna M.* hatte nach der Hauptschule eine Lehre als Einzelhandelskauffrau im Textileinzelhandel absolviert. Offenbar hatten letztlich die Eltern sie gedrängt, diese Lehrstelle anzunehmen. Nach der Lehre wechselte sie aus Unzufriedenheit mit einem zu geringen Entgelt und extensiven Arbeitszeiten -

„da war mir halt die Arbeitszeit auch zu mies ne von morgens acht bis abends sechs und das, wollt' ich also irgendwo nicht, und dann auch noch samstags arbeiten das war also auch nicht so meine Welt. Ja und dann, bot sich das natürlich an Freitags mittags viertel nach eins Schluß war natürlich super ne“ (Z. 81ff) -

durch die Mutter vermittelt, in ein Stahlunternehmen, wo sie drei Jahre „im Büro“ arbeitete. Wegen „Konflikte(n) am Arbeitsplatz“, die sich als Konflikte mit dem dortigen Vorgesetzten herausstellen, vollzog sie einen weiteren Betriebswechsel - in der Erstbefragung nannte sie ein „gutes Betriebsklima“

als Wichtigstes an der Berufsaarbeit - in eine Spedition, wo sie „so mehr aushilfsweise“ gearbeitet habe (zu dieser Stelle war sie über eine Zeitungsanzeige gekommen), sodann in ein Malerfachgeschäft (hier spielten wiederum „Beziehungen“ eine Rolle). Seit vier Jahren arbeitet sie jetzt in einem Elektrobetrieb.

Das „hat sich dann nachher so ausgeweitet daß ich d'n ganzen *Morgen* in dem Geschäft alleine war ne. So. Daß ich Einkauf Verkauf - Rechnung alles Mögliche dann eben da ne. <Laut und lachend:> Bis der gute Mann seinen Laden zugemacht hat. Dann mußt' ich mir halt *widder* was Neues suchen. Dann bin ich in die *Elektronikbranche* und da bin ich noch.“ (Z. 163ff)

Hier mußte sie sich zunächst beruflich neu orientieren; dies gelang ihr trotz anfänglicher Schwierigkeiten im Wege der Einarbeitung.

„Ich habe sogar damals als ich da vor vier Jahren angefangen bin, gesagt: ‘Also nee, das lern' ich *nie*. Weil Elektronikbauteile ne, hatt' ich ja überhaupt keine *Ahnung* von. Und das ist ja ein Umfeld das ist ja *Waahn-Sinn*. (...) und da hab' ich immer gesagt also das schaff' ich nich' und - ich staun' eigentlich daß ich's doch geschafft habe. (... Wie?) <lacht:> Weiß ich nicht immer wieder, rein und gucken und machen und tun und, irgendwann lernt man ja auch diese Sachen kennen. Und weiß wie die aussehen und, habe dann 'ne ganze Zeit erst das Lager gemacht die einzelnen Bauteile wenn die dann kommen wieder einsortiert und geguckt und ich denke dadurch lernt man halt auch 'ne ganze Masse ne.“ (Z. 400ff)

Sie hat mit ihren Betriebswechseln neue Arbeitsaufgaben jeweils *on the job* gelernt - sei es im Malergeschäft, wo sie schließlich alle anfallenden Tätigkeiten erledigte und offenbar alleinverantwortlich arbeitete, sei es in ihrem gegenwärtigen Betrieb der Elektrobranche, in dem sie sich ebenfalls *on the job* einarbeiten mußte und im Laufe der Zeit durch gezielte sinnliche Wahrnehmung einen Begriff von den verschiedenen Teilen, über die sie zumindest orientiert sein sollte, gemacht hat.

Mittlerweile hat sie Routine. Als wahrscheinliche Perspektive sieht sie aber allenfalls einen Abteilungswechsel und eine womöglich ganztägige Berufstätigkeit. Zum Zeitpunkt des biographischen Interviews hat sie in ihrem Betrieb Erfahrungen mit Kurzarbeit machen müssen, geht aber nach wie vor davon aus, daß der vorhandene Personalbestand und ihr eigener Arbeitsplatz erhalten bleiben.

Trotz eines offenbar sehr belastenden Alltags infolge von Hausarbeit und Kinderbetreuung bei traditionaler Rollenteilung im kleinstädtisch geprägten Kleinfamilien-Lebenszusammenhang, der ihr kaum Ressourcen für anderes eröffnet - „Ah ja das müßense fragen bei zwei Kindern und Haus ja, was man da da noch so macht! <lacht laut und herzlich>“ (Z. 748ff) -, hält sie offenbar

vehement an ihrer instrumentell begründeten Erwerbsarbeitsperspektive fest, die für sie die Erfahrung von Selbstbewußtsein durch Bewältigung sich verändernder Arbeitsaufgaben bedeutet, die mit der alleinigen Konzentration auf Kinder und Haushalt nicht gegeben ist. Daß beides für sie wenigstens im begrenzten Rahmen von Teilzeitarbeit miteinander vereinbar wird, ist auf die Unterstützung durch die auf dem gleichen Grundstück wohnenden Eltern zurückzuführen, die sich um die beiden Kinder kümmern.

Die Frage einer Weiterbildungsteilnahme hatte sich für *Anna M.* bislang nicht gestellt. Zum einen habe es keine betrieblichen Angebote gegeben, zum anderen schien ihr die Erwägung einer Teilnahme angesichts ihrer häuslichen Pflichten abwegig. Eher als Wunsch formuliert sie ein Interesse an einem EDV-Lehrgang, um eingehendere Kenntnisse auf diesem Gebiet zu erlangen, die im Sinne eines Zusammenhangswissens über Anwenderwissen hinausgehen. Ebenfalls eher nur hypothetisch greift sie die Idee einer beruflichen Umorientierung im Wissen darum auf, daß sie angesichts ihrer häuslichen Eingespanntheit auf absehbare Zeit nicht die zeitlichen Ressourcen dafür haben wird: Für persönliche Zeitverwendung sieht sie keinen Raum.

„’ch sag’ immer ich habe Sport bei meinen Kindern genug. Anstrengend genug da brau’ ich nich’ noch was anderes. So, wenn man jetzt wirklich abends zum Sitzen kommt dann, ne. Weg! Nun fängt mein Mann auch rechtzeitig, morgens an. Fängt schon um halb sechs an, zu arbeiten und ich bring’ ihn weg bedingt dadurch daß ich halt auch das Auto brauche. Das heißt für mich ich muß um halb fünf morgens aufstehen, und dann is’ so’n Tag verdammt lang. Von daher, ist dann auch nichts mehr und, da ist man froh wenn man die Kinder im Bett hat und seine *Ruhe* hat, wenn ich das mal so kraß sagen darf ne. <Lacht> (Z. 796ff)

Früher durchaus übliche Aktivitäten seien wegen der zeitlichen Inanspruchnahme für Haushalt, Kinderbetreuung und die Zusatzbelastungen im Zuge des Hausbaus „auf der Strecke geblieben“ (Z. 789f), so daß die Vorstellung, vielleicht noch einmal etwas gänzlich anderes zu machen, attraktiv erscheint.

Ihre Bilanz fällt, soweit es ihren Beruf betrifft, deutlich negativ aus. Länger zur Schule zu gehen und einen „gescheiten“ Beruf zu erlernen, auf keinen Fall aber wieder den der Einzelhandelskauffrau, wäre der richtige Weg gewesen. Sich durch Bildung andere berufliche Optionen zu erschließen, erscheint ihr als der notwendige Schluß aus ihren berufsbiographischen Erfahrungen. Gerade im Vergleich zu damaligen Freunden und Bekannten fühlt sie sich „schlechter weggekommen“. Als berufliche Alternative kann sie sich eine Arbeit im Krankenhaus oder im Kindergarten vorstellen, wo sie zum einen mehr mit Menschen zu tun hätte als in ihrem erlernten Beruf, ihr zum anderen, wie sie meint, aber auch bessere zeitliche Dispositionsmöglichkeiten offenständen.

*Anna M.*’s Zukunftsvorstellungen sind von der sie außerordentlich belastenden Jetzt-Situation geprägt, deren Ende das Größerwerden der Kinder signalisiert. Bei alledem bleibt der Eindruck letzlicher Unverbindlichkeit und einer lediglich abstrakten Reintegrationsperspektive. Auf die Frage des Interviewers, ob sie sich denn langsam schon einmal beruflich umorientieren wolle, antwortet sie: „Gar nicht weil, ne, Zeit und, *is'* einfach noch nicht soweit. Bin froh daß ich das alles so einigermaßen geregelt hab' <lacht>. (...) Das läuft und dann, laß' mal laufen.“ (Z. 930ff)

Weitergehende Ziele einer beruflichen Umorientierung mit Hilfe von Weiterbildung werden zwar benannt, scheinen aber in der näheren Zukunft praktisch nicht realisierbar. Es besteht kein absehbarer Bedarf; ihre familiären Verpflichtungen dürften eine über die normale (Teilzeit-)Arbeitszeit hinausgehende Weiterbildung zudem tatsächlich nicht zulassen. Als „weiterbildungsoffen“ kann man *Anna M.* also kaum charakterisieren; schließlich hatte sie sich auch vor ihrer Familienfrauenzeit in einem ziemlich chaotischen Erwerbslebenslauf an beruflicher Weiterbildung nicht interessiert gezeigt. So könnte sie als eine aufgrund ihrer Lebenssituation Ausgegrenzte angesehen werden, die ihre Ausgrenzung subjektiv reproduziert.

#### 6.2.4 *Erfahrungswissen gegen Bildungstitel*

Angesichts fehlender höherwertiger Qualifikationszertifikate kommt dem Erfahrungswissen immer dann eine hervorragende erwerbsbiographische Bedeutung zu, wenn Konkurrenz mit Inhabern von Bildungstiteln erwachsen. Typische Situationen sind Arbeitsmarktkonkurrenzen zwischen Angehörigen des Jeder-mannssegments, insbesondere Ungelernten, und Fachqualifizierten, die zwar einen Abschluß im dualen System vorweisen können, aber im Laufe ihres Erwerbslebens zwischen Tätigkeitsfeldern wanderten oder wesentliche Arbeitsinnovationsprozesse erlebten und deshalb längst nicht mehr im erlernten Beruf, nicht einmal mehr im angestammten Berufsfeld tätig sind. Im Nach-Wende-Geschehen in Ostdeutschland traten solche Differenzen noch konturenreicher hervor, als Angehörige der mittleren technischen Qualifikationsstufen bis hin zum Ingenieur auf Produktionsarbeitsplätze versetzt wurden und aufgrund dessen in Konkurrenz zu den dort bislang beschäftigten Angelernten und Fachqualifizierten traten.<sup>13</sup> Andere typische Situationen sind die innerbetriebliche

---

13 Ein charakteristisches Beispiel erzählt die zum Zeitpunkt des Zweitinterviews in den Vorrhestand versetzte *Gudrun H.* aus X., die auch zur Fallreihe der Erfahrungswissen Reklamierenden gehört: „Un' nachdem sie die oben im Absatz alle rausjeschmissen hatten un' die Ingenieure da hinjesetzt, haben, mußten wir ja mit den

Konkurrenz zwischen Angehörigen des Segments der innerbetrieblich qualifizierten Spezialarbeiter<sup>14</sup> und den arbeitsmarktgängiger, weil mit einem konvertiblen Zertifikat testiert qualifizierten Facharbeitern oder der Generationenkonflikt zwischen Erfahrungswissen reklamierenden älteren und auf moderne Qualifizierung verweisenden jüngeren Belegschaftsteilen.

Dieses subjektive Bestehen auf spezialisierten Kenntnissen und in meist langjähriger Berufserfahrung akkumulierter gegenstandsangemessener Routine erfüllt eine Doppelfunktion: Zum einen reklamiert sie eine objektiv nachweisbar größere Aufgabenadäquanz - und damit eine für den Beschäftiger verwertbarere Qualifikation -, zum anderen wehrt sie angesichts oft gegenläufiger biographischer Erfahrungen das Erleben von zugewiesener Inferiorität der Minderqualifizierten ab oder mildert es doch wenigstens. Die Verarbeitungsstrategie der Abwehr kann letztlich - und das geschieht, empirisch, nicht selten - in eine zunächst situationsunangepaßte Überbewertung der eigenen Qualifikation und ihres vor allem innerbetrieblichen Marktwertes führen, die dann aber oft das erforderliche Selbstwertgefühl bereitstellt, um in einem begrenzten Optionsradius tatsächlich marktfähig zu werden und -angemessen handeln zu können.

Nach Erwerbsstatus und Beschäftigungsoptionen in ihrer Stärke variiert, durchzieht die Reklamation von Erfahrungswissen gegen Bildungstitel nahezu alle biographischen Interviews. Bei den sechs Fällen dieser vierten Fallreihe handelt es sich also eher nur um Fälle, die sich im Laufe der Fallkontrastierung als besonders eindeutig präsentiert hatten. Dementsprechend variiert die Stärke der Ausgrenzungstendenzen folgerichtig über alle verbliebenen Kategorien der „stark“, „eher stark“ und nur „durchschnittlich“ Ausgegrenzten und über sämtliche verbliebenen Cluster. Zwar stand mit drei Fällen die Hälfte der Fallreihe zum Zeitpunkt des Erstinterviews, wie beim Bestehen auf der Akkumulation von Erfahrungswissen erwartbar, vorm Ende ihres Erwerbslebens, doch ist dieses Strukturierungsmuster durchaus auch Jüngeren eigen, die Dequalifizierung und Konkurrenzsituationen erleben.

---

Leuten weiterarbeiten. Tja wenn ich da hochjekommen bin mit'n Wareneinjang hat der gesagt: „Runter mit den Quatsch!“ Die konnten damit ja nicht anfangen. Drum sag' ich ja die hätten müssen die Frauen dalassen wenigstens, wenigstens *so* lange, bis die Männer denn wennse se nu' schon rausschmeißen bis die Männer einjearbeit waren.“ (Z. 1222ff)

14 Als „Spezialarbeiter“ gelten über innerbetriebliche Prozesse der Akkumulation von berufsfachlichen Qualifikationen tatsächlich zu Facharbeitern gewordene Ungelernte oder fachfremd eingesetzte Facharbeiter, deren Qualifikation überbetrieblich nur schwer konvertibel ist.

### **Willi S., 58 Jahre, Berufskraftfahrer (Güterverkehr)**

*Willi S.* hatte im Erstinterview bestätigt, noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen zu haben; es sei bislang, führte der zu den stark Ausgegrenzten aus marginalen Lebenslagen Zählende an, bislang nicht nötig gewesen. Das Wichtigste an der Berufsarbeit sind dem unmißverständlich Arbeitsorientierten Arbeitsplatzsicherheit, ein gutes Betriebsklima und ein möglichst hohes Einkommen. Den Erstbefragungsdaten zufolge stammt *Willi S.* aus einem Qualifikations- und Stellungsmilieu, das für kleine Selbständige typisch ist, was sich im biographischen Zweitinterview bestätigt.

*Willi S.*’ Werdegang ist geprägt von Kriegs- und Nachkriegserfahrungen, die seine beruflichen Möglichkeiten und Orientierungen weitgehend festlegten. Einen Teil seiner Kindheit hatte er nach vier im besetzten Polen verbrachten Volksschuljahren - wo sein Vater vor seiner Strafversetzung an die Westfront als Bürgermeister eingesetzt war - getrennt von den Eltern praktisch in russischer Zwangsarbeit verbracht, nachdem er ein paar Stunden zu spät an der von der Wehrmacht gesprengten Oderbrücke angekommen und von den anrückenden sowjetischen Truppen aufgegriffen worden war. Zunächst mußte er Trümmer wegräumen und Leichen bergen, erzählt er; danach wurde er einem Bauern zugeordnet, wo er einen ausgesprochen langen und harten Arbeitsalltag erlebte:

„Da war ich denn da, beim Bauern, also praktisch, in Kost und Logis, und ... - Kein’ Kontakte weiter mußte denn, Pferde und, Rinder versorchen von morgens vier Uhr bis abends zehn Uhr, war der letzte. (...) Weil das ein Pole war, der saß im Rat des Kreises, und der hat sich dann so die Leute umsonst an Land an ... im ... Arbeiten natürlich nur fürs Essen ne. - Kriegt’ ich wo’ mal ’ne kaputte Hose oder ’n Paar Holzschuhe, aber sonst, mußt’ mer denn arbeiten“ (Z. 59ff).

Erst zirka acht Jahre nach Kriegsende konnte er nach dem Aufenthalt in einem Wolfener Durchgangslager zu seinen Eltern in die DDR nach Mecklenburg ausreisen, wo sein Vater aufgrund verwandtschaftlicher Vermittlung eine kleine Landwirtschaft betrieb. Auf der „Maschinen-Traktoren-Station“ des Dorfes absolvierte er eine Traktoristenausbildung, während der er umfassende praktische Maschinenkenntnisse erwarb. Mit 21 Jahren wechselte er 1957 als Baumaschinist zur *Reichsbahn*, wo der Druck, in die *SED* einzutreten, zunahm. Nach etwa einem halben Jahr ist er dann auf Veranlassung des Großvaters, der dort eine Pfarrstelle innehatte, nach Bünde gefahren und nicht wieder in die DDR zurückgekehrt. Erst zwei Jahre später sind auch die Eltern nach ihrer Enteignung „bei Nacht und Nebel“ nach Bünde geflüchtet.

In Bünde hatte er zunächst in einem Landwirtschaftshandel als Fahrer angefangen und landwirtschaftliche Transporte erledigt. Nach einem Dreivierteljahr

wechselte er als Kraftfahrer in einen Baustoffhandel. Da er saisonbedingt im Winter arbeitslos war, wechselte er nach weiteren drei Jahren zu einer Kraftstoffagentur, wo er, mit sehr extensiven Arbeitszeiten, als Tankwagenfahrer arbeitete. Die eher rhetorische Nachfrage des Interviewers, ob er immer lange Strecken gefahren sei, bestätigt *Willi S.*:

„Ja nach, Holland und nach Fuhlsbüttel und so. Osnabrück das war zum Hafen war schon, nah oder nach Misburg oder nach Lingen. Aber ich war morgens ... morgens um vier Uhr weg, abends um neun zurück, ja und am nächsten Morgen wieder wech ne, und dann immer alleine. Und dann, Vierzig-Tonnen-Zug ne, erst mit Hänger erst Hänger und dann Sattel. Und die Frau war natürlich dann sauer ne manchmal gar nich' nach Hause gekommen ne. Und wenn mer Familie hat, zwei Kinderchen und dann - aber da saß dann in d'r Familie och schon der Wurm drin, weil ich ja nie da war ne. Ja und denn ist de Scheidung gekommen ich hab' noch jeweils vorher aber das hat alles nichts mehr jenützt ne.“ (Z. 451ff)

Die langen Abwesenheitszeiten und die dadurch bedingten familiären Probleme veranlaßten ihn schließlich zu einem weiteren Betriebswechsel zu einer Straßenbaufirma am Ort, bei der er seit 1970 ununterbrochen arbeitet. Zwar hat er auch hier mitunter lange Arbeitszeiten (teilweise bis 20 oder 21 Uhr), ist aber „wenigstens jeden Abend zu Hause“. Nachdem er bis vor kurzem noch regelmäßig Überstunden gemacht hatte, zuletzt, um seine Kinder zu unterstützen, verzichtete er in den letzten Jahren hierauf, um auch Zeit für private Interessen zu haben.

*Willi S.* hätte gern etwas anderes, vielleicht eine Verwaltungslaufbahn im Bereich Bauaufsicht, gemacht, wäre womöglich gern Politiker geworden (er besucht regelmäßig Stadtratsversammlungen, ohne selbst in einer Partei zu sein; Verwandte sind in der Kommunalpolitik tätig), aber seine geringen schulischen Voraussetzungen erlaubten ihm das nicht, bedauert er. So bemühte er sich, aus seinen Möglichkeiten das Beste zu machen. Einmal unternahm er einen Anlauf, Fuhrunternehmer zu werden, nach halbjähriger Lehrgangszeit brach er diesen Versuch angesichts seiner finanziellen Verpflichtungen gegenüber der Familie und der Aussicht, Schulden machen zu müssen, ab. Ein Angebot seines letzten Arbeitgebers, Baustellenleiter beziehungsweise Vorarbeiter zu werden, nahm er schließlich der befürchteten großen Belastung wegen nicht an.

Im Grunde gibt es für *Willi S.* nur ein einziges Thema: seine Arbeit. Immer wieder kehrt er darauf zurück, wenn es durch Themenwechsel einmal kurz verlassen wurde. Die Erzählpassagen sind dabei extrem lang; besonderer Initiierung bedarf es nicht. Das Basisthema läßt sich dann in vier Komplexe aufteilen: Routineerwerb und Erfahrungswissen, Kompensation von Bildungsdefiziten beziehungsweise Bedeutung von Fachwissen, Pflichterfüllung und

Verantwortungsbewußtsein sowie die Identifikation mit der Firma seines Arbeitgebers.

Es sind wohl die seiner Kohorte und speziell ihm verweigerten formalen Bildungsprozesse, die den auf seine Qualifikation stolzen Arbeiter *Willi S.* sein in einem langen und wechselvollen Berufsleben akkumuliertes Erfahrungswissen betonen lassen. Gerade auf dem Hintergrund seiner Nachkriegserfahrungen berichtet er nicht ohne Stolz über seine vielfältigen Kenntnisse und Fähigkeiten; explizit thematisiert er die Ansammlung von Routine, die ihm offenbar innerbetrieblich Autorität verschafft: Er wird in Zweifelsfällen gefragt: „Die anderen die ... et is' och heute so wenn ... die kommen heute ja no' zu mir hin und sagen: ,Willi hier, was ma... was machenw'r?' (Z. 769ff).

Während ihm sein Erfahrungswissen eine routinierte Arbeitspraxis erlaubt, registriert er, daß betriebliche Neueinsteiger mit (Hoch-)Schulwissen an der Praxis scheitern. Das verleiht ihm ein Gefühl der Überlegenheit gegenüber den formal besser Ausgebildeten:

„Manche sind ja auf der Schule so gut aber in der Praxis können Sie denne voll abhaken. Nich? Et is' besser, wenn, das andere nich' so gut klappt aber die *Praxis* die muß sitzen ne, beim *Praktiker* nich', der eben beim Bau arbeiten muß“ (Z. 1910ff).

Erfahrungswissen ist insbesondere dann erforderlich, wenn das für gute Arbeitsverrichtung erforderliche Fachwissen nicht in regulär-formalen Bildungsgängen erworben werden konnte.

„Das is' wie gesagt, jeder is', anders un' jeder ... der eine schnallt's sofort und der andere nie (??). 'ch meine, der Grundaufbau is' immer derselbe, ob Hydraulik is' oder sons' ne. - Pumpe, Vorleitung, Steuergerät, der Steuerblock und so das sind alles so Sachen die, sich, vielleicht etwas anders oder mehr Leitungen sind aber sonst sich wiederholt alles ne. Der Motor auch, es fängt, von A bis Z an ne: Zylinderkopf, Ventile, Kolben, un' Kuppelgehäuse un' Kupplung und so weiter, ist ja immer dasselbe ne, der Motoraufbau, wenn mer das erst mal hier begrif..., ...fen hat und jedes Teil beherrscht ist das alles kein Problem ne“ (Z. 707ff).

Des öfteren betont *Willi S.* das große Vertrauen seines Chefs in seine Arbeit, das sich in dem großen Autonomiespielraum manifestiert, den er ihm zugestehet.

„Der Chef läßt mich *auch* freie Hand. Sagt: ,Brauch' ich nix erzählen, Sie wissen ja, Transport ist für da und da oder da, da un' ... da haben Sie 'en Zettel hier, die ... die Transporte teilen Sie es sich machen Sie es wie Sie es für richtig halten. Wo Sie herfahren müssen wissen Sie besser wie ich. Ich kann da nix zu sagen 'ne. Der läßt mich freie Hand, ich kann machen wie ich, das will es sei denn es ändert sich was“ (Z. 771ff).

Die andere, komplementäre Seite dieses guten Verhältnisses ist des *Willi S.* unmißverständliche Identifikation mit seiner Firma. Wenn es ihm selbst gut gehen soll, muß es schließlich auch ihr gut gehen. Das erfordert Mitdenken, da diese vom Verdienen lebe und die Beschäftigten letztlich hierauf angewiesen seien:

„sind ja Kosten wenn da sieben Mann stehen, zwei Stunden und 'ne Stunde warten is' ja für die Firma immer Kosten. Da muß man so 'n bißchen, mit der Firma *mitdenken*, sonst, sind ja Verluste, die Firma lebt ja auch vom Verdienen, ich selber auch, wenn man da nicht selber sagt: Ich gehör' ja mit dazu und dann muß ich auch, sehen daß das rund läuft ich will mein Geld verdienen, aber die Firma muß och das Geld verdienen so 'n bißchen Bewußtsein muß man och ... wenn einer sagt: ,Is' mir egal Hauptsache die *Zeit* ist rum!' Solche Leute gibt's ja mengenweise bloß da könnense nix mit anfangen. Es müssen schon Leute sein *die*, auch wenn der Chef da is' oder nich' da is' - muß et laufen ne.“ (Z. 791ff)

Vor diesem Hintergrund ist die strikte Selbstverpflichtung fast schon selbstverständlich -

„Ich mein' ich weiß auch, meine Pflicht. ,Ich will mein Geld verdienen' sag' ich hier zu mein'n Chef und, will auch, meine Arbeitsleistung bringen' sag' ich 'ob Sie dabei sind oder nicht dabei sind' sag' ich, 'ich mach' nach meinem besten Wissen und Gewissen“ (Z. 995ff) -,

zumal seine Generation, wie er des öfteren in expliziter Absetzung von „den Jungen“ betont, den alten Werten Pflichterfüllung und Verantwortungsbewußtsein nachhängt.

„mit jungen Leuten, is' nich' viel anzufangen. (...) Die sind nicht bestrebt weiterzukommen! Und denn diese leichtsinnige Handlungen was die so manchmal *machen*. Kommen automatisch setzen sich selber in *Schwierigkeiten*.“ (Z. 2021ff)

Zur Pflichterfüllung gehört schließlich auch, das nötige Interesse an der Arbeit aufzubringen, um diese möglichst effizient bewältigen zu können. Hierzu gehören neben dem Erfahrungswissen eine grundlegende Arbeitseinstellung und ein gewisses Maß an Geschicklichkeit, das zur Ausbildung arbeitsbezogener sensomotorischer Fähigkeiten führt („daß man das Gefühl dafür hat“, etwas „im Blick“ hat). Auch was die Kinder betrifft, haben Pflichtbewußtsein, Einsatz und Loyalität einen herausragenden Stellenwert.

Ohne Frage ist *Willi S.* stolz auf das Erreichte, stolz, daß er jemand ist, ohne den es bei der Firma nicht geht und auf dessen Rat man - er ist in einem Ge-

flügelzüchterverein, hat zahlreiche Bekannte und Freunde, macht bei vielen dörflichen Aktivitäten mit - auch außerhalb der Arbeit hört.

Zielorientiertheit und gutes Geld für gute Leistung verdienen zu können, waren stets wichtige Elemente seiner berufsbiographischen Orientierung. *Willi S.* stellt sich als eine Art *Allround*-Arbeiter dar, der alles selbst macht und nach Selbstaneignung von noch fehlenden Kenntnissen auch selbst machen kann.

„mußt d'erstmal die Fähigkeiten für haben um die, anderen Jobs zu machen und mußt du och die Fähigkeiten dann, ebent *ausführen* können. Nich? Du kannst do' keinen Job übernehmen, was du eben nicht *bringst*. Nich? Ich muß doch abwägen daß ich, wenn ich was anderes machen will och die Fähigkeiten dafür habe das zu *bringen*“ (Z. 2130ff).

Dazulernen geschieht im Arbeitsvollzug gewissermaßen nebenbei. Da er technisch interessiert ist, registriert er die jeweiligen Neuerungen an Baumaschinen stets aufmerksam und erwirbt aus eigenem Antrieb praktische Funktionskenntnisse durch Ausprobieren. Dies gilt auch in der spärlichen Freizeit: vom Baumokulieren bis zu allen möglichen handwerklichen Arbeiten im Haus oder bei Nachbarn oder im Freundes- und Bekanntenkreis. Weiterbildung heißt für ihn praktisches Alltagslernen, grundsätzliche Offenheit, Vielseitigkeit. Er spricht zum Beispiel noch Russisch, Polnisch und etwas Serbisch, wozu er bei seiner Arbeit - die Firma beschäftigt jugoslawische Gastarbeiter - auch Gelegenheit hat.

Die Teilnahme an formalen Weiterbildungsveranstaltungen war daher weder in der Vergangenheit noch in jüngerer Zeit je akut; Weiterbildung ist für *Willi S.* denn auch kein explizites Thema. Es gab keinen absehbaren Nutzen entsprechender Anstrengungen, auch das lehrt ihn seine Erfahrung (mit dem Fuhrunternehmer-Kurs), für den es sich gelohnt hätte, eventuell weitere Mühen (vor allem Zeitaufwand) auf sich zu nehmen. Einen Lehrgang zum Schachtmeister zum weiteren Beispiel nahm er nicht wahr, da absehbar war, daß sich keine Veränderungen seiner Arbeitssituation abzeichnen würden, der erwartete Nutzen - „vom Bock herunterzukommen“ - sich nicht realisieren lassen würde. Für seine Zukunft erwartet er keine wesentlichen Veränderungen mehr. Sein einziges Ziel ist es in dieser letzten Phase seines Erwerbslebens, endlich nicht mehr Bautransporte fahren zu müssen und als Bauführer eher Aufgaben der Arbeitsorganisation übernehmen zu können.

#### **Bruno B., 45 Jahre, Mechaniker auf See (Ölförderung)**

Bei *Bruno B.* handelt es sich um einen der jüngeren Fälle, die dennoch unter dem Druck stehen, angesichts globalisierter Produktion ihre durch Erfahrungswissen angereicherte Qualifikation als jedenfalls nicht hinreichend definiert

zu erleben. Interkontinentaler Firmenzusammenschluß und Arbeitsplatzabbau werden seiner Erzählung zufolge begleitet, wenn nicht gar gestützt, von der betrieblichen Deklaration eines Weiterbildungsbedarfs, dessen Sinnträgtheit auch Außenstehenden unter genuin arbeitsorganisatorischen oder -technischen Aspekten nur schwer nachvollziehbar sein dürfte. Ganz offensichtlich erfüllt die Weiterbildungsforderung hier eine Funktion, die mit den Erfordernissen der Arbeit selbst kaum etwas zu tun hat.

*Bruno B.* arbeitet als Chefmechaniker auf einem Ölschiff; als Mechaniker auf Montage (das heißt sechs Wochen unterwegs, sechs Wochen zu Hause) ist er für die Überwachung der Maschinenwartung und dergleichen zuständig. Die Daten der Erstbefragung ordnen ihn den qualifizierten Nicht-Arbeitern zu. Entgegen seinen, wie sich im biographischen Interview herausstellen wird, subjektiv stimmigen Angaben beim Erstinterview hat er an beruflicher Weiterbildung (praktischen Schulungen mit Zertifizierung) teilgenommen, wobei ihm Arbeitsplatzsicherung der entscheidende Beweggrund war. Dies korrespondiert mit der Angabe von „Arbeitsplatzsicherheit“ als wichtigstem Aspekt von Berufsarbeit: Die Gefährdung seines Arbeitsplatzes ist immerhin konkret, was sich so auch im Zweitinterview bestätigt. Die sehr gefährliche und sehr stark belastende Arbeit erscheint im Erstinterview als gewichtigster Faktor der Verhinderung von Weiterbildungsteilnahme. Gleichwohl sind seine Arbeitsplatzopportunitäten günstig. Dementsprechend reiht die Analyse der auf der Mesoebene erhobenen „objektiveren“ Daten *Bruno B.* ins Cluster der Begünstigten ohne Bedarf ein; auch das wird sich auf eher unerwartete Weise als stimmig erweisen.

Gelernt hat *Bruno B.* den Beruf des Kfz-Mechanikers und zusätzlich noch (während er schon als Kfz-Mechaniker-Geselle arbeitete) den des Karosserieschlossers. Die Wahl dieses Berufes führt er auf Spaß am Gegenstand der Arbeit und Veranlagung zurück. Da ihn die gering qualifizierte Arbeit als Austauschmechaniker, die er nach der Lehre tatsächlich verrichten mußte, nicht ausfüllte - „das füllt einen nich' aus. Ich will was reparieren“, erläutert er, „und wenn ich als, Austauschmechaniker gehe dann brauch' ich nich' dreienhalb Jahre lernen“ (Z. 515ff) -, ist er im Anschluß an seine Bundeswehrzeit über einen Betriebswechsel auf eigene Initiative in die Seismik-Branche gekommen. In der Firma, in der er jetzt seit mehr als 18 Jahren angestellt ist, stieg er nach vier Jahren zum Chefmechaniker auf, nachdem er sich zum rechten Zeitpunkt auf das damals neue „*equipment*“ vorbereitet hatte.

Spaß daran zu haben, Abwechslungsreichthum, selbständig und verantwortlich, gut zu arbeiten, etwas zu leisten und die Dinge wieder „ans Laufen kriegen“, das sind die Ansprüche, die sein Arbeitsverständnis prägen; das gute Geld ist der mittelbare Antrieb für diese Leistungsorientierung. Eigenständigkeit und Flexibilität sind in seiner jetzigen Position selbstverständlich gefragt: „da

draußen (...), da zählt Arbeit und eben das Können, was man selber macht. Und das wird auch gut honoriert." (Z. 407ff)

Dennoch empfindet er seine Arbeitssituation als erheblich fremdbestimmt und -kontrolliert. Vor drei Jahren wurde die Firma, bei der er zu diesem Zeitpunkt schon über zehn Jahre als Chefmechaniker tätig war, von einer amerikanischen Firma aufgekauft. Die Organisation der weltweit operierenden Öl firma ist für *Bruno B.* genauso undurchschaubar und intransparent, wie es die Entscheidungsstrukturen und die Kontrolle seiner Arbeit sind.

Insbesondere die Gründe für die Einführung von neuen technischen Systemen und Sicherheitsbestimmungen, mit denen er nicht nur arbeiten, sondern die er als leitender Mechaniker auch gegenüber den Mitarbeitern vertreten muß, kann er oft nicht nachvollziehen. So wurde etwa ein anderes, dem alten aber durchaus ähnliches technisches System eingeführt, das er anwenden und in das er sich einarbeiten muß.

„Sehen Sie wenn jetzt en Neuer eingestellt wird oder en, Neuer jetz' auf diesen Platz kommt ... Das sagt man immer: Neue Besen fegen gut. Also, macht der wieder en neues System oder - um sich zu ..., profü... profilieren, zu können, muß er en neues System bringen. Und das ist eben 'ne Sache, das weiß man nie so genau, wann da jetz' widder, irgendwie en neues Programm kommt. Genauso das ... das alte System für unsere Wartungsarbeiten war, is' en gekauftes System, das wurde en bißchen modifiziert, aber es war astrein, jeder wußte was los ist. Jetzt drückt der, ungefähr einen Meter Papier aus, für vierzehn Tage. Und ich muß für *ein*, Wartungsprojekt, das wird jetzt zehnmal aufgeteilt. Also ich würde sagen, es ist nicht produktiv. Bloß der Mann will was zu *tun* haben" (Z. 1475ff).

Die Einarbeitung verläuft institutionalisiert: Die Schulungen und Lehrgänge, die er alle durchlaufen muß, sind entsprechend dem technischen System abgestuft: vom Anwärter bis zum *Chief*; Lehrpläne „(...) I-IV“ schreiben vor, was gewußt sein muß. Die Erarbeitung auch des theoretischen Lehrstoffes geschieht am Arbeitsplatz; „irgendwann“ wird dann eine einwöchige Prüfung in Oslo abgelegt. Für diese Prüfung muß er eine Woche seiner Freizeit opfern, wogegen er sich wehren will, zumal er seinem Leben mit seiner Frau im, wie er betont, „eigenhändig“ aufgebauten Zuhause unbedingte Priorität einräumt. Letztlich muß er sich mit dieser Fremdbestimmung arrangieren, muß er sich den Anweisungen, auch wenn sie seiner praktischen Erfahrung widersprechen, unterordnen. Obwohl er sie als unpraktikabel kritisiert, muß er als leitender Mechaniker auf die Einhaltung der Vorschriften achten.

Die - als strategisch erfahrene - Entwertung seines praktischen Erfahrungswissens kommt bei der Schilderung der häufig geänderten Sicherheitsbestimmungen und der mit der Einführung von neuen technischen Systemen verbundenen Neu-Schulungspflicht zum Ausdruck. In beiden Fällen sind es Schreibtischtäter,

die über seinen Arbeitsbereich bestimmen und damit die Gültigkeit der praktischen Qualifikationen und Erfahrungen der Mechaniker an Bord immer wieder in Frage stellen. Zornig wendet er sich gegen die Entwertung seiner fachlich-praktischen Kompetenz durch „die im Büro“. Obwohl er nach langjähriger Berufserfahrung als Chefmechaniker „die ganze Materie in- und auswendig kannte“, war mit der Einführung des neuen technischen System „alles über der Haufen geschmissen“, und er mußte „komplett nochmal neu anfangen“. Er wehrt sich entschieden gegen die erzwungene Schülerrolle, die er als lächerlich und entmündigend empfindet, und nach seiner langjährigen Laufbahn möchte er denen, die sich „großtun und schlau tun“, die „Zettel um die Ohren hauen“:

„Ich find's zwar affig aber, wenn da so'n Bild, drauf ist wo Kisten stehen - eine Seite schön geordnet und die andere Seite ungeordnet. Und wenn mer mir sowas, in meiner zwanzigjährigen Laufbahn denn, vorlegt und sagt: ‚Wie denkst du dadrüber?‘ ne, dann sollte man ihm den Zettel um die Ohren hauen. Weil der der das ausgebrütet hat der hat garantiert noch nich' so'ne Kiste, gesehen und auch garantiert noch nich' so'ne Ecke aufgeräumt. Aber das ist halt so - <seufzt> und dadurch haben wir nur noch viel Papierkram an Bord.“ (Z. 889ff)

Seinen bisherigen Lebenslauf bilanzierend stellt er fest, daß ihm sein vielseitiger Beruf trotzdem immer noch Spaß macht.

„Nö. Eigentlich macht mir der Beruf immer noch *Spaß*. Der is' sehr vielseitig sehr flexibel. Vor allen Dingen man kann alleine arbeiten. - Das Arbeiten alleine das is' schon wichtig in meinen Augen, daß man da selbständig arbeiten kann und nich' jeden Morgen, ans Band gehen oder der Vorarbeiter sagt genau, wieviel Schrauben ich heute ranzudrehen habe un' wieviel nich' und morgen mußt du zwanzig mehr randrehen. Und das is' eben keine Arbeitsweise die mir gefällt.“ (Z. 1707ff)

Allerdings relativiert und zögert er an dieser Stelle auch. Es verdichtet sich das Bild, daß er wohl mit dem Inhalt seiner Arbeit zufrieden ist, nicht aber mit der derzeitigen Arbeitsorganisation, die für ihn dann eben doch eingeschränkte Selbständigkeit, Entwertung von Erfahrungswissen, Undurchschaubarkeit und ein unbefriedigtes Bedürfnis nach Sinn sowie letztlich auch Arbeitsplatzunsicherheit bedeutet. So ist er nicht ohne Zukunftsängste: „Man weiß nie“, erläutert er im Nachgespräch, nach Abschaltung des Aufnahmegeräts, „was kommt. Der Freund (...) ist auch arbeitslos geworden und findet mit 45 Jahren keine Arbeit mehr“. Arbeitslosenversichert ist *Bruno B.* nicht, im Falle der Entlassung erhielt er eine Abfindung, die sich aber nur auf die letzten drei Berufsjahre bezieht, seit die Firma vor drei Jahren den Besitzer gewechselt hat.

„und ich mach' mir da auch keine Illusionen drüber: Ich *kann* das einfach nicht einschätzen. - Die Arbeit kann heute noch gut sein und morgen isse mittenmal, da kommt en Fax oder en, Telex oder Weiß-der-Teufel-Irgendwas un' da sagense: 'So. Packt ein fahrt nach Hause! Es is' Ende.' - *So* läuft das.“ (Z. 1313ff)

Mit Weiterbildung hat *Bruno B.* unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Generell erachtet er sie für wichtig und notwendig, um vorwärtszukommen beziehungsweise den Arbeitsplatz zu sichern. Andere, wie seine eigene jüngste „Weiterbildung“ in dem neuen amerikanischen System, hat für ihn jedoch einen nicht nachvollziehbaren Pflichtcharakter, was sich in einer deutlichen Distanz zu dieser Veranstaltung äußert, die ihm „nichts Neues“ und keinen Nutzen bringt, da er ohnehin als Chefmechaniker arbeitet und weiß, wie er seine Arbeit zu verrichten hat. Während das Lernen in der Praxis alltäglich und ohnehin selbstverständlich ist, sind die Prüfungslehrgänge nur lästig. Besonders ärgerlich ist neben Qualifikationsentwertung und aufgezwungener Schülerrolle die Tatsache, daß er für diese Lehrgänge seine knappe Freizeit opfern, er also die zeitlichen Kosten selbst tragen muß.

*Bruno B.* ließe sich als passiver Widerständler beschreiben, der aufgrund langjähriger Erfahrung und hoher praktischer Qualifikation objektiv keinen Bedarf hat. Die strategische, symbolische Entwertung seiner Qualifikation verletzt ihn deutlich in seiner Berufsehre und Selbstachtung, so daß er sie durch passive Strategien zu boykottieren versucht.

#### **Walter G., 59 Jahre, ehemaliger Abteilungsleiter Produktion im Altersübergang**

Von der Regel, von jeder Fallreihe beziehungsweise ihren Untergruppen nur zwei Fälle exemplarisch vorzustellen, soll mit dem Fall des *Walter G.* noch einmal abgesehen werden, weil hier ein Spezifikum vorliegt, das durch die Fälle aus der Region Herford nicht repräsentiert wird, in Ostdeutschland aber eine durchaus häufiger anzutreffende Variante darstellt. Bei *Walter G.* handelt es sich um jemanden, der die Wandelprozesse am Ende eines arbeitsreichen Erwerbslebens in seiner Umwelt mit offenen Augen wahrnimmt und sie, wenn natürlich auch subjektiv gebrochen, immer wieder zu objektivieren und zu verallgemeinern versucht. Seine Themen sind geprägt durch die Erfahrung, nach einem Arbeitsleben, das mit erheblichen Aufstiegerfahrungen verbunden war, ausgegrenzt worden zu sein. Dabei sieht er, politischer Mensch, als der er sich versteht, durchaus über seinen Einzelfall hinaus: Im Gegenteil, stellt er fest, er ist mit dem Altersübergang noch relativ gut bedient:

„Unsern Betrieb hat's, ganz hart jetroffen. Wir hatten eine Stammbelegschaft so im, fortgeschrittenen Alter, und auch - Kollegen, die dreißig, fünfunddreißig Jahre, ich war persönlich neununddreißig Jahre bei dem Betrieb, tätig waren und, wie gesagt, einige Kollegen haben das fünfundfünfziger Lebensalter zum Altersübergang nicht geschafft, sondern haben ebent heute auf deutsch gesagt, wie mer so schön sagt, ins Gras gebissen.“ (Z. 146ff)

Der zum Zeitpunkt des Zweitinterviews 59jährige *Walter G.* lebt in einem Dorf auf etwa halber Strecke zwischen Halle und Bitterfeld. Die Analysen der Ergebnisse der Erstbefragung weisen keine spektakulären Merkmale aus. Verglichen mit den entsprechenden allgemeinen Verteilungen auf der Makroebene, aber auch mit denen auf der Mesoebene handelt es sich bei ihm um einen eher durchschnittlichen Typ. Der nach Qualifikations- und Positionskriterien unzweifelhaft dem Lohnarbeitsmilieu Entstammende weist allerdings auf zwei Dimensionen markante Ausprägungen auf: seine bei nur mäßiger Freizeit- starke Arbeitsorientierung und seine deutlich externale Kontrollerwartung. Die Konsistenz solcher milieutypischen Merkmale führte deshalb in der abschließenden Clusteranalyse zur Einordnung in die Gruppe der „Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu.“

Nennenswert wäre zudem, daß er bei der standardisierten Erstbefragung als Wichtigstes, Erstrebenswertestes bei der Berufssarbeit vorneweg „Erfolgs erlebnisse“ vor „guten Aufstiegsmöglichkeiten“ benannt hat - was im thematisierten Ausschnitt aus dem Spektrum der Erwerbsnahen und zumal in Ostdeutschland ziemlich selten vorkommt. Diese Abweichungen vom Durchschnitt, vom Alltäglichen charakterisieren *Walter G.* den im Zweitinterview zutage getretenen Tendenzen zufolge recht gut.

*Walter G.* befindet sich zum Zeitpunkt des Zweitinterviews seit zwei Jahren im Altersübergang. Nachdem seine Hausärztin dem Hochrisikopatienten empfohlen hatte, aus einer Krankheitsphase heraus direkt in den fünfjährigen Altersübergang zu wechseln, war er einer der wenigen in seiner Umgebung, die auf diese Weise noch einigermaßen abgesichert in die Rente einmündeten. Er betont dies selbst. Seine Erzählungen fallen überhaupt durch einige Besonderheiten auf, die aus dem Rahmen des Üblichen herausragen:

- Er wechselt immer wieder auf die allgemeine, gesellschaftliche Ebene;
- sein Datengedächtnis ist phänomenal: alle wesentlichen Daten seiner Erwerbsbiographie weiß er bis auf den Tag genau zu datieren;
- seine Erzählpassagen sind außergewöhnlich lang für einen Angehörigen dieser Qualifikationsgruppe;
- diese langen Passagen schließt er in der Regel mit einem Resümee ab.

*Walter G.* ist der Prototyp des Aufbau-Brigadiers. Wäre er Parteimitglied gewesen, hätte er als *SED*-Aushängeschild gelten können. Seine Volksschulzeit endet, seine Lehre beginnt mit der Gründung der DDR. In diesen Jahren ist die jugendliche Berufsnot ähnlich groß wie im Westen. Daß er (zumindest zeitgleich mit der großen Demontage durch die sowjetische Besatzungsverwaltung) als gelernter Schlosser und Kesselbauer sein erstes Berufsjahr „auf Montage“ verbringen, durch die ganze Republik reisen muß, gefällt ihm, der seine Freundin und spätere Frau damals kennenlernte, nicht; er wechselt in einen heimatnahen metallverarbeitenden, wie er nicht ohne Stolz sagt, „Vorzeigebetrieb“ und wird nach drei Jahren als Brigadier Vorarbeiter.

Elf Jahre später wird er - ohne jede berufliche Weiterbildung und ohne Parteibuch, wie er betont - als Meister eingesetzt, um schon ein Dreivierteljahr danach „Produktionslenker“ zu werden (was etwa dem Oberwerkmeister entsprechen dürfte).

„... und da wurd' ich als Brigadier eingesetzt, im Zuschnitt. Hatte so ungefähr vierzehn, fünfzehn Kollegen unter mir, und seit 1967, kann et genau sagen: am ersten August, aufgrund meiner Leistungen, die ich da nämlich gebracht habe in der Brigade, aufgrund meiner Leistungen wurd' ich als Meister eingesetzt, für den Fertigungsbereich. Habe ungefähr ein dreiviertel Jahr als Meister gearbeitet und wurde dann eingesetzt im Büro als Produktionslenker.“ (Z. 45ff)

Damit ist ein einschneidender Tätigkeitswechsel - ins „Büro“ - verbunden. Wieder, betont er ausdrücklich, ohne sich irgendwie weiterzubilden, allein aufgrund seiner praktischen Kompetenz. Er hatte so wenig Lust, sich wieder auf die „Schulbank zu setzen“, daß er eher auf die Beförderung verzichtet hätte. Seine Karriere gipfelt in der Position eines „stellvertretenden Direktors für Produktion“ und, nach der Wende, in der des Direktors (jetzt: Abteilungsleiters) Produktion. Die Krankheit (typische Infarkt-Risikomerkmale) zwingt ihn dann zu einem halbjährigen Krankenhausaufenthalt, aus dem ihn seine Ärztin nicht mehr gesundschreiben will.

Seither erlebt er, im Altersübergang, wie die Produktionsstätten, die seine Generation aufgebaut hatte, eine nach der anderen zuerst „verschlankt“ und dann geschlossen werden. Ersatz ist nur hier und da in neuen Betrieben mit immer entschieden geringeren Beschäftigungschancen zu finden - die dann womöglich noch aufgeben müssen, wenn auf der grünen Wiese große Einkaufszentren gegründet werden. Mit Argusaugen beobachtet *Walter G.*, daß die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen in der ihm sich so darstellenden Regel völlig sinnlos sind. Er weigert sich rhetorisch, das nachzuvollziehen. Charakteristisch auch seine Weigerung, die für ihn dubiose Rolle des Staates

anzuerkennen: nicht zu regulieren, zutiefst unökonomisch zu handeln; charakteristisch schließlich sein Resümee:

„Ja, also ich finde das, überhaupt mit den Umschulungen, das müßte doch anders da jesteuert werden, ich kann doch, sagen wir jetzt umschulen..., Umschulen, der Staat wirft Geld dafür raus für die Umschulung, das kost' Geld, und wenn die Umschulung fertig ist, dann kriegense keene Arbeit, das, das, das kann nicht *wahr* sein sowas.“ (Z. 448ff)

Er registriert, durchaus realitätsnah, massenhafte Fehlschulungen, zum Beispiel in Metallberufe, für die es keine regionale Nachfrage mehr gibt.

Im Kontext der Rekonstruktion seiner - damals allgemein - schweren Passage ins Erwerbsleben abstrahiert er dann, typisch für den allen Anzeichen zufolge in doppelter Konnotation ziemlich patriarchalischen Betriebsleiter, von seiner eigenen Biographie auf die heutige, nicht minder angespannte Situation und konkretisiert im nächsten Schritt auf seinen Enkel, dessen Zukunft ihm Sorgen bereitet.

Sein zentrales Thema ist die „Zerstörung“, die Demontage funktionstüchtiger Produktionsbetriebe, für die er keinerlei Verständnis aufbringen kann und will. Daß er dies und die begleitenden Umstände als Betrug an seiner Generation empfindet, erscheint nur folgerichtig. Für den ehemaligen „Produktionslenker“, der den Aufbau nach der großen Demontage in seinem Umfeld wesentlich mitgestaltet hat, tut sich hier eine Gerechtigkeitslücke auf, heißt das auch Betrug an seinem und seiner Kohorte Lebensgeschick. Auf die Frage des Interviewers, was denn übriggeblieben sei nach der Wende, weiß G. eine klare Antwort:

„Gar nichts. Gar nichts. (...) das ist alles tot. Alles. Ja die Kollejen, sind nun alle schwer enttäuscht, ja, das muß mer sagen, daß es so jekommen is'. Die haben sich alles andere vorgestellt - mit der Wende. - Jeder ist enttäuscht. Kann mer sagen. Die janze Wirtschaft ist, am Boden, zerstört.“ (Z. 279ff)

Die subjektbezogenen Folgen demonstriert er drastisch am konkreten Beispiel eines „rechtschaffenden“ Mannes aus seiner Lebenswelt:

„Der Mann is' so verzweifelt, seine Frau ist vor anderthalb Jahren jestorben, hat er och durchjehabt. Der Mann ist so verzweifelt, der sagt: 'Ich häng' mich 'uf. Ja. Ich krieg' doch keene Arbeit heute mit dreiundfünfzig Jahren.' Hat sich en neues Haus jebaut - mit seiner Frau zusammen, ja? Haben früher nicht schlecht verdient zu DDR-Zeiten, sie war Zahntechnikerin, schönes Jeld verdient, sich en neues Haus jebaut. Ja, was is' nun? Jetzt kriegt der Mann zweee'halb Jahre Arbeitslosenjeld, dann is'r nich' mal sechsundfünfzig, kriegt er vielleicht noch en Jahr Arbeitslosenhilfe, dann is' er siebenundfünfzig. Ja. Und mit siebenundfünfzig Jahre jeht er nachher 'uf, 'uf, 'uf ... zur Sozialhilfe, das das das kann's doch nich' jewesen sein, sowas! Das is' ein rechtschaffender Mann, der hat seine

Arbeit jemacht und fleißig alles drum und dran und mit siebenenfuffzig Jahre jeht der nachher mal aufs Sozialamt. Das kann doch nicht wahr sein sowas! - Ne. Und des Sozialamt sagt wahrscheinlich nachher: 'Na, dann verkauf' erst mal dein Haus und da kannste erstmal widder leben' oder irjendwas. Also, das, das, das will, das will nich' hier oben in den Verstandskasten rein. Sowas, das, das das begreift mein Jehirn nich' sowas. Der is' soo verzweifelt, der sagt: 'Ich häng' mich 'uf, wenn das soweit is'', sagt er, 'ich mach' Schluß.'" (Z. 649ff)

Immerhin haben sie, soweit sie nicht lediglich über Parteibuch und politische Protektion in ihre Positionen kamen, ihr Leben lang gearbeitet, nicht zuletzt auch in der halboffiziellen Schattenwirtschaft, die selbst zwischen Großbetrieben funktionierte. Daß es nicht viel Rente geben würde, hat sie dazu veranlaßt, Nebenarbeit zur zweiten Subsistenzquelle zu machen, vorzusorgen:

„Du mußt vorbauen oder vorsorjen für dein Alter, hab' es och jemacht und, klatsch, haben wir denn eene jekriegt. Fort is' es Jeld ... Dafür da hab' ich nun sonnabends, sonntags bis in die Nacht hinein gearbeitet.“ (Z. 1197ff) - „Wir waren rechtschaffend, meine Frau und ich, ich hab' nach Feierabend gearbeitet, sonnabends gearbeitet, sonntags gearbeitet, wir haben gesagt: „Na, is' gut, wenn mer dann mal ins Rentenalter kommt ...“, in der DDR gab's nich' viel Rente. Gut, heute gibt's mehr Rente, is' schon besser, ja, möcht' ich auch sagen. (...) So un' was ist uns jeblieben bei der Währungsunion? Achttausend Mark ha'm mir umjetauscht so und das andere Jeld, so, ne? Fort war's, de Hälfte vom anderen Jeld, fort war's. Was mir uns 'ufs Alter zurückjelegt haben, 'ch wahr, bloß noch de Hälfte dajewesen.“ (Z. 703ff)

Die Wende hat, meint *Walter G.*, einen großen Teil der Ersparnisse verschlungen. Wofür dann die ganze Mühe? Es wird kaum ausreichen, auf „anständige“ Weise, soll heißen: auf der verdienten Basis seiner Lebensleistung, den Lebensabend zu verbringen. Mit Gerechtigkeit, die er einklagt, hat das alles nichts zu tun.

Dabei ist, dies ist ihm ein weiteres zentrales Thema, *Walter G.* stolz auf seine Leistung, die ihn weit gebracht hatte - ohne Parteibuch, wie er betont und abfällige Bemerkungen über Karrieristen qua Parteibuch glaubwürdig erscheinen lassen -, die ihn seine Gesundheit gekostet hat und nun, am Schluß, kaum Früchte trägt:

„.... wie gesagt ebent, durch meine Leistung, der Betrieb war ziemlich runterjefahren, durch meine Leistung war man eben der Meinung, wenn ich die Tätigkeit eines Produktionslenkers ausführe, kommt der Betrieb wieder nach oben.“ (Z. 63ff) „.... ich möcht' das nochmal betonen, ich bin in keiner Partei jewesen, und, daß mer hätte sagen können, gut, (mer is' bei denen auf'n Zettel) oder irjendwas, war bei mir nicht der Fall. Ich hab' mir ebent wirklich durch meine Leistung dahinjearbeitet.“ (Z. 855ff)

Im Rückblick erscheint ihm die zerstörte (Nischen-)Lebenswelt wie ein „Traum“, zumal hinsichtlich ihrer auf gemeinsamer Sozialisation und gemeinsamer Arbeitswelterfahrung basierenden starken Kohäsion. Der Rückblick ist deutlich nostalgisch, geht, vor allem in der Darstellung von Einzelsituationen, ziemlich ungebrochen in Richtung einer Heile-Welt-Sicht.

„Wie jesagt, der Vorteil war auch eben dadrin, wir kannten uns von Kind auf schon alle, ne, vom Pförtner anjefangen bis zum Chef hoch (...) Ich muß auch sagen: Der Zusammenhalt, das 's ja 's das ist heute noch e' Traum, von dem - sagen w'r mal vor zehn Jahren noch, 'ch wahr? Wir hatten, unsere Feiern, wir sagen wir, 1. Mai-Feier, ja? Da haben wir jemütlich beisammenjesessen, haben unser Schnäpschen, unser Bier jetrunken, un en Hähnchen oder 'ne Bockwurst oder 'en anständijen Hackepeter jejessen. Wir haben zum Plansylvester, war meistens so kurz vor Weihnachten, wenn w'r unseren Plan erfüllt hatten, dann haben w'r jesagt: So, mir holen uns denn en Bier, ne, und dann ha'm mir uns ebent jemütlich zusammenjesetzt, wurd' en bißchen erzählt und so, 'n bißchen Spaß jemacht, und, also, der Zusammenhalt, das jibt's heute überhaupt nich' mehr, das is' en Traum. Und es hat och eener den anderen nich' im Stich jelassen, wie jesagt, wenn eener in Not war, dann ist der andere einjesprungen.“ (Z. 1521ff) - „Wir waren da 'ne richtige verschworene Jemeinschaft. Und es wurde jeder jeholfen, jeder wurde jeholfen.“ (Z. 1512ff)

Theoretisch besonders bemerkenswert ist der Rekurs auf vor- beziehungsweise frühindustrielle Vergesellschaftungsformen in Konfrontation mit den heutigen Tendenzen extremer Vereinzelung, die er wahrnimmt: „Könnt' eener 'n ander'n 'n Kopp hau'n“, resümiert er mit deutlich abgesenkter Stimme (Z. 1575f).

Sein Verhältnis zu Bildungsprozessen ist eindeutig und dennoch biographisch gebrochen. Weiterbildung kann er kaum als sehr sinnvoll erfahren; dies allerdings nur, soweit es sich um formalisierte Veranstaltungen handelt. Denn andererseits weiß er mit der charakteristischen Attitüde des Erfahrenen weiterzugeben:

„Aach, was denken Sie, was man alles lernen kann im Leben. (...) Was mer alles lernen kann, ich habe jesagt, ich mache Zimmermannsarbeiten heute hier oder Maurer, was ich mauern muß, das mach' ich alles selber. Mit der Zeit lernt mer das alles. Mer wächst dann in die Arbeiten rein, das haben w'r uns eben alles selber jeschaffen.“ (Z. 1225ff)

Lernen im Verlauf des Arbeits- und Lebensprozesses ist, expansiv, völlig selbstverständlich für ihn, den extrem Leistungsorientierten („Die ganze Zeit, mein janzes Leben lang praktisch. Es sind ja immer widder neue Jebiete dazukommen“; Z. 849ff) und erfahrungsgesättigt. Andererseits bringt seine biographische Bilanz, die er, die vorinterpretierende Interviewer-Ungenaugigkeit korrigierend, auf die „Situation“ hin relativiert, eine Relativierung seines Widerstandes. Auch unter DDR-Bedingungen hätte es ihm genutzt, Aufwand und Ärger erspart, hätte er die gesellschaftlich erwarteten Zertifikate vorweisen

können. Zu diesem Zweck wäre es auch unter DDR-Bedingungen sinnvoll gewesen, sich solchen Veranstaltungen zu unterziehen. Aber das ist Vergangenheit.

### *6.2.5 Stabilitätsorientierte*

Es bleibt schließlich nach den Fallreihen der Weiterbildungsoffenen, der auf Erhalt der Erwerbsperspektive drängenden in Ost- und der auf die Familienfrauenrolle sich beschränkenden Frauen in Westdeutschland sowie der besonders charakteristischen Fälle des Pochens auf Erfahrungswissen noch eine fünfte Fallreihe vorzustellen, die sich aus der Kontrastierung der bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews deutlich abzeichnete: die der Stabilitätsorientierten. Ihnen ist die lebensstrukturierende Perspektive gemein, eine stabile Erwerbsbiographie entweder zu verteidigen oder zu erlangen. Auch hier finden sich Überschneidungen mit den anderen, zuvor beschriebenen Fallreihen. Das Motiv der Stabilität bestimmt jedoch in allen diesen Fällen der drei Untergruppen der relativ saturierten Status-quo-, der Altersruheorientierten, aber auch der unter „normalen“, nicht wendeverursachten Bedingungen auf Reintegration in ein Normalarbeitsverhältnis Hoffenden zentral die Beschäftigungsoptionen und den Umgang mit dem Weiterbildungspostulat, prägt das individuelle Muster des Umgehens mit der eigenen Bildungsbiographie noch konturierter.

#### *6.2.5.1 Verteidigung des Status quo*

Bei den sechs Fällen der Untergruppe der Status-quo-Erhalter handelt es sich durchweg um relativ junge Leute (aus der unteren Hälfte des Altersspektrums dieser Untersuchung), die dennoch als saturiert gelten können oder doch zumindest zufrieden sind mit dem, was sie - schon - erreicht haben, und denen an Veränderung des realisierten Status quo ganz und gar nicht gelegen ist. Die vier Nichtteilnehmer gehören sämtlich zu den eher Begünstigten; drei davon, aus der Region Herford, zu den „Begünstigten ohne Bedarf“. Ausgrenzungstendenzen sind sie ihren Merkmalen zufolge allenfalls in geringem Ausmaß ausgesetzt - bis auf den Ausnahmefall eines Teilnehmers, den wir denn auch seiner spezifischen Ausgangssituation und seines Umgehens mit diesen Bedingungen wegen vorstellen werden. Davor sei aber zunächst einmal ein „typischer“ Fall dieser Untergruppe präsentiert.

**Elke F., 36 Jahre, Lebensmitteleinzelhandelskauffrau (Fleischverkäuferin)**

*Elke F.* wohnt mit ihrem Mann in einer eher kleinen Wohnung im Obergeschoß eines Ein- bis Zweifamilienhauses in einer Kleinstadt des südlichen Kreises Minden. Die Daten der Erstbefragung charakterisieren sie auf den verschiedenen Meßebenen als eine Frau, die, obwohl sie bisher keinerlei berufliche Diskontinuität erfahren hat, doch zu einer hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes sehr gefährdeten Arbeitnehmerinnengruppe, jedenfalls nicht zur Kategorie der unter für die Herforder Region opportunen Bedingungen antretenden Weiterbildungsgewohnten zählt. Sie ist als Lebensmitteleinzelhändlerin in der Fleischabteilung einer überregionalen Kette tätig, die wohl recht rigiden Arbeitsplatzabbau betrieb, der zu erheblichem Arbeitsstreß führte. Zudem ist der Lebensmitteleinzelhandel ein Beschäftigungssegment, das wenig Weiterbildungsmöglichkeiten bietet - ohne sie auszuschließen. Die aus einer Großfamilie stammende *Elke F.* hat sich in ihrem Berufsleben häuslich eingerichtet; charakteristisch dafür sind ihre Präferenzen: gutes Betriebsklima, angenehme Arbeitsbedingungen und genügend Freizeit.

Ihr Berufsleben verläuft in einem unbefristeten Vollzeitbeschäftigung-verhältnis statisch, ohne Weiterungsperspektive jedweder Art und ohne konkrete Gefährdung - obwohl die durch Branchenzugehörigkeit, betriebliche und auch, als stark Gefährdete des Marginalsegments, individuelle Bedingungen indiziert ist. Diesen auf der statistischen Ebene erscheinenden scheinbaren Widerspruch faßt die Clusteranalyse in der Kategorie der Begünstigten ohne Bedarf zusammen - zweifellos eine ihrer eigenen Begründung im Erstinterview widersprechende Kategorisierung. Dort meinte *Elke F.*, ihre Nicht-Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sei hauptsächlich ein Zeitproblem. Das biographische Interview klärt diese scheinbaren Widersprüchlichkeiten auf.

*Elke F.*, Tochter eines Dachdeckerpoliers und einer bei einer zehnköpfigen Familie nicht erwerbstätigen Mutter, ist, darauf verweisen alle einschlägigen Daten und Äußerungen, in einem Lohnarbeitsmilieu groß geworden, allerdings in jenem Facharbeitersegment, das traditionell auf die Ausbildung der Kinder sehr großen Wert legte. Dem entsprechen *F.*'s Erzählungen ihrer Bildungsbiographie im Elternhaus: Der Vater erachtete eine duale Berufsausbildung für alle acht Kinder - und das heißt auch: der Töchter - für unverzichtbar und hat im Zusammenwirken mit der Mutter, die nach ebenso klaren wie strengen Regeln die Hausarbeiten der Schulkinder kontrollierte, dafür gesorgt, daß dieses Ziel auch erreicht wurde. *Elke F.* wollte zunächst Näherin werden, hat dieses Vorhaben dann aber nach einer kurz bemessenen Schnupperphase bald aufgegeben: Zuviel tote Materie sei das gewesen, zu wenig Chancen habe es gegeben, ihr Kontaktbedürfnis zu befriedigen und ihre Kontaktfähigkeiten auszuspielen

- sowohl im Arbeits- als auch im Freizeitbereich stellt sie sich als sehr gesellige Frau dar. Das sei im Lebensmitteleinzelhandel, speziell in der Sparte Fleisch, ganz anders: Dort könne sie ihre Kreativität (im Gegensatz zum Närerinnenberuf!) ausleben, denn Fleisch „lebt“. Es wird in diesen Interviewpassagen deutlich, daß der Wechsel nicht ohne Probleme verlaufen sein kann. Dabei bleibt die Rolle der Eltern (inwieweit sie sie umgelenkt haben) unklar; deutlich wird aber, daß sie nicht unbeteiligt blieben. Statusmäßig dürfte *Elke F.* zusammen mit einer Schwester am unteren Ende der familiären Rangfolge geblieben sein; das scheint ihr schon Probleme zu bereiten oder doch bereitet zu haben.

Die offenbar ihr sehr genehme erste Arbeitsstelle in Minden gibt sie dann auf, um nach der Heirat ihrem Mann zu folgen und in einen neuen Beschäftigungsbetrieb zu wechseln, der denn wohl auch nur die zweitbeste Lösung war. Die Alternative, nicht umzuziehen, stellt sich ihr - wohl auch sozial- und kohortentypisch - gar nicht erst. Spätestens hier, wenn sie es denn nicht schon immer war, wird ihre Erwerbsperspektive, die sie dennoch nicht aufgibt, den Konsuminteressen des Ehepaars untergeordnet, wird sie also eindeutig instrumentalisiert, gehen alle vielleicht einmal vorhandenen beruflichen Expansionsideen zugunsten der Sicherung des angenehmen Status quo verloren - denn „*nur für die Arbeit*“ lebt man nicht:

„Da hätt' ich morgens um sieben aus'm, um sechs aus'm Haus und wäre abends um neun erst zu Hause gewesen oder so. - 's hätte auch glaub' ich mein Mann nicht mitgemacht, der hätte gesagt: Is' nicht, ne. Und irgendwo bleibt denn ja auch die Familie denn auf die Strecke, also wenn man, *nur* für die Arbeit lebt, das is' ja nun auch nix.“ (Z. 576ff)

Dementsprechend ist auch ihr wohl gegebenes gewerkschaftliches Engagement nicht auf Expansion (Arbeitsgestaltung, Mitbestimmung) ausgerichtet, sondern auf Sicherung des Gegebenen: der Arbeitsplätze im Geschäft, des ihr so wichtigen Betriebsklimas, der Abwehr der Arbeitsintensivierung.

„Nur daß der Stress größer geworden ist, ne. (...) Zwei Kolleginnen sind ausgeschieden und kein neuer für, eingestellt worden, ne. Also immer mehr Arbeit mit weniger Kräften. Das müssen wir, schaffen wurde uns gesagt.“ (Z. 22ff) - „Also bei mir macht sich das bemerkbar: Ich werde aggressiv. Un' meistens an den Leuten, die da gar nichts für können, wenn ich abends nach Hause komme - <ganz schnell:> geh' ich zu meinem Mann, ne. - Aber das is' natürlich nich' gut aber ich muß das irgendwo ... aber so kann ich den Stress echt bewerkstelligen, indem ich da richtig aus mich rausgeh' weil, wie gesagt, auf de' Firma mag mer's nicht tun, weil eben doch Publikumsverkehr is' un' so un' denn frißt mer's in sich rein und abends denn geht's dann raus, ne.“ (Z. 256ff)

Die DAG-Gewerkschafterin erkennt die branchenbedingten Engpässe an, sieht aber das Ende ihrer und der Kolleginnen Geduld bei der nächsten Entlassung erreicht.

„Es ist zwar hart, aber die Leute, die jetzt in Arbeit stehen, die müssen doch irgendwo auch kompromißbereit sein und wir sind auf der Arbeit jetzt auch so weit, daß w'r sagen: „Wir müssen da durch' und daß w'r alle unsere Arbeit behalten, ne.“ (Z. 82ff)

Vielleicht ist auch das der Grund dafür gewesen, ihre Teilnahme an Bagatellweiterbildungen, anders als im Intensivinterview, im Erstinterview gar nicht als Weiterbildungsteilnahme zu thematisieren: Bei den lediglich auf Produktinformation abzielenden Maßnahmen der - überörtlichen - „Geschäftsleitung“, die allerdings recht häufig stattzufinden scheinen (eintägige Seminare z.B., die der Arbeitgeber arrangiert, während der Arbeitszeit ablaufen lässt und einschließlich der zentral organisierten Anfahrt finanziert), handelt es sich durchweg nicht um berufsstatusbezogene Aufstiegsweiterbildung, die offenbar explizit nicht erwünscht ist. Das beklagt sie schließlich auch; sie geht so weit, der Geschäftsleitung zu unterstellen, die Belegschaft „künstlich dumm“ zu halten - ein schwerer Vorwurf einer so sehr auf Frieden und harmonische Arbeitsbeziehungen bedachten Frau, der Reste von - mindestens familial, milieubedingt - vielleicht einmal vorhandenen transitorischen Ideen ahnen lässt. Irgendwann sind sie wohl abhanden gekommen.

Ganz zentral ist ihr seither das Bedürfnis strikter Trennung der beiden Lebenshemisphären Beruf und Freizeit -

„Sag' ich mal ich habe mein Leben danach ausgerichtet, wie ich arbeite. Trotz allem, weil eben, Verkäuferin is' halt eben 'ne dumme Arbeitszeit aber irgendwo sag' ich: Unser Leben beginnt abends ab zwanzig Uhr.“ (...) - Interviewer: „Mhm. Das heißt also, Arbeit ist nicht Leben?“ - „Genau. Genau. Genau. (Z. 612ff) - Ich sag' immer, Beruf is' Beruf und Schnaps is' Schnaps - sag' ich immer wieder. Ne?“ (Z. 1062ff) -

jede Gefahr, daß die Überschneidung der Verkehrskreise zu thematisch-inhaltlichen Überlappungen führen könnte, wehrt sie, zum Teil im Interview vehement, ab. Das geht so weit, daß sie nicht nur in zwei geradezu gegeneinander abgeschotteten Lebenshemisphären lebt, sondern daß selbst im personalen Schnittmengenbereich (einiger Kolleginnen und Kundinnen) Arbeitsthemen in der Freizeit tabuisiert sind:

„Denn, wie gesagt meine Kolleginnen eine Kollegin von mir ist auch 'ne Freundin von mir und wir bereden diese Sachen denn meistens immer auf der Arbeit, ja? Un' wenn wir dann privat zusammenkommen dann ist das Thema eben gar nicht aktuell. (...) Nein. Nein. Also das hab' ich eigentlich gesagt, das laß ich draußen. Also das möcht' ich nich'

in mein Privatleben noch mit reinnehmen. Gut wie gesagt es ist eben *mal* 'ne Situation, wenn man wirklich Ärger gehabt hat oder sowas, daß man's eben zu Hause eben einmal raus...., ...schreit und dann ist et aber auch abjetan, ne." - *Interviewer*: „So nach dem Motto: Arbeit ist Arbeit und Leben ist Leben.“ - <Schnell:> „Genau genau genau also so handhaben wir das.“ (Z. 692ff)

Als abschreckendes Beispiel schildert sie den Fall einer Kollegin, die - aufgrund ihrer Aufstiegsinteressen - immer etwas nach Hause mitnimmt.

„Ich sag' mir, ich bin *so*, wie ich schon sagte: aus der Firma raus, Ende. Un' wenn ich jetzt irgendwie so 'nen höheren Posten bekleiden würde, dann hieß' es ja doch anschließend, man nimmt doch einiges mit nach Hause und, denn ich seh' das ja bei der Kollegin, also die, geht manchen Abend mit einigen Sachen doch so schwer beladen nach Hause, hatse doch einiges auf ihren Schultern, ne. Un' und auch mal private Probleme, die werden an einen rangetreten un' un' und, die kann das dann auch nicht so abschütteln, ich könnte das auch nicht.“ (Z. 1030ff)

Ihre Lebensperspektive richtet sich auf die Zweierbeziehung mit ihrem Mann - die sie Familie nennt - und die hieraus erwachsenden Freizeitaktivitäten, die sie wahrscheinlich nicht nur auf dem Motorrad lediglich als Sozia lebt. Jedenfalls deuten die sie an- bis aufregenden „esoterischen“ Aktivitäten einer Freundin darauf hin: Dies wäre einmal ein eigenständiger Bereich. Aber dafür hat sie in Konkurrenz mit den schon alles ausfüllenden anderen Aktivitäten keine Zeit mehr. Und sie hat noch weniger Interesse an beruflicher Expansion; im Gegenteil: Hätte sie heute noch einmal zu wählen, würde die Sechsunddreißigjährige eine *richtige* Familie haben wollen, würde sie ihre und ihres Ehemanns Lebensentscheidung, zugunsten des Erwerbs auf Kinder zu verzichten, so nicht mehr treffen - und auf die Erwerbs- zugunsten der Familienperspektive verzichten.

Insofern erscheint dann ihre Äußerung im Erstinterview, keine Zeit für Weiterbildung zu haben, stimmig: Zu Bildungsprozessen schon in der Herkunfts-familie immer eher gedrängt, ökonomisch abgesichert am Status quo orientiert und ohne familienphasenbedingte berufliche Diskontinuität hat sie ihre Erwerbsperspektive reduziert - und somit auch keinen Bedarf an beruflicher Weiterbildung. Damit bestätigt sich schließlich doch die Kategorisierung der Clusteranalyse der Daten des Erstinterviews: Bezogen auf die Zielgruppe der Untersuchung zählt *Elke F.* zu den Begünstigten ohne Bedarf.

#### **Armin St., 38 Jahre, Elektriker (Geselle)**

*Armin St.* ist Witwer und alleinerziehender Vater zweier minderjähriger Kinder mit einem Nettoeinkommen von rund zweieinhalbtausend Mark. Er wohnt auf einem von den Eltern geerbten Aussiedlerhof im äußersten, an Niedersachsen

angrenzenden Nordosten Westfalens in einer der letzten Streusiedlungen des Landes, wenige hundert Meter vom Moor, vier Kilometer vom Dorfkern entfernt.

In den Kategorien der Makroebenen-Untersuchung gilt *Armin St.* als Träger einer Vielzahl typischer Merkmale der Ausgrenzung aus dem System beruflicher Weiterbildung. Die diskriminanzanalytischen Verortungen der Mesoebenen-Untersuchung bestätigen dies: Er gehört nicht zu den durch ein opportunes Weiterbildungsklima Begünstigten der Region Herford, für Männer restriktive Bedingungen kumulieren bei ihm. Die Clusteranalyse der Erstbefragungsdaten beschreibt ihn als ausgegrenzten Geforderten.

Im Erstinterview hatte er sich denn auch als Nichtteilnehmer identifiziert; diese Selbstdefinition hält er im Zweitinterview bis zu dem Zeitpunkt durch, zu dem ihm auf dem Bezugsrahmen der Meisterung technischer Innovationen und nur auf Nachfragen (dabei offensichtlich bemüht, die wohl unterstellte Verhaltenserwartung des Interviewenden zu befriedigen) ein *SPS*-Kurs einfällt, den er zirka ein halbes Dutzend Jahre zuvor einmal besucht hatte, ohne daß er in der Folgezeit etwas damit anfangen können; sein Tätigkeitsspektrum sei dazu zu differenziert, zu wenig standardisierbar:

„Bei der SPS, wie gesagt hat man bislang noch keine Anwendungsmöglichkeiten im Handwerk, gehabt, (kann man nicht ge)brauchen aber so immer mehr ... mehr oder weniger informativ. - Vergißt man auch mit der Zeit, wenn man's nicht stän..., ständig anwenden muß. Von daher, müßte man da schon ständig mit umgehen, um das zu, beherrschen.“ (Z. 388ff)

Bagatellteilnahmen in Form von Produktinformationsveranstaltungen der Herstellerfirmen gehören zum Berufsalltag, als Weiterbildung nimmt er diese Selbstverständlichkeiten auch nicht wahr.

*Armin St.*'s Berufsbiographie liest sich wie die legendäre männliche Normalbiographie: Nach acht Volksschuljahren findet er ohne Probleme (1960!) eine Lehrstelle als Elektriker, legt gut zweieinhalb Jahre später seine Gesellenprüfung ab und wird von dem in der Nachbarschaft des elterlichen Hofes gelegenen kleinen Elektrohandwerksbetrieb, den er sich ausgeguckt hatte, ohne weiteres übernommen: „Stand eigentlich schon von vorneherein fest und es klappte aber auch so und - auch im Betrieb wo ich hinwollte, war schon klar für mich“ (Z. 44ff). Sein Berufsleben wird nur ein einziges Mal durch den obligatorischen Wehrdienst unterbrochen und stellt sich in der Retrospektive eher als Zustand denn als Laufbahn dar: Er ist nach wie vor ganzjährig in seinem Ausbildungsberuf tätig, wobei die einzige wahrnehmbare Entwicklung darin besteht, daß er im Laufe der Zeit zu einem spezifisch qualifizierten Servicehandwerker geworden ist:

„Erfahrungssachen, die man vielleicht im Laufe der Jahre, sich aneignet. (...) Ja das sind nu' Fertigkeiten, <schnell und ausnehmend deutlich:> die man sich irgendwie mal so im Laufe der Jahre so nun aneignet mehr oder weniger“ (Z. 556ff) - „Sin' Erfahrungssachen, die man da - sammelt.“ (Z. 583f)

Seine Arbeitsbedingungen, die ihm nach gutem Betriebsklima und möglichst hohem Einkommen das Wichtigste im Berufsleben sind, entsprechen dem: Oft arbeitet er, über Land fahrend, selbständig und allein seinen Terminkalender ab, große Belastungen neben dem alltäglichen Stress, immer mehr erledigen zu sollen als möglich (wenn die Auftragslage das begünstigt), verspürt er nicht, und auch eine über die allgemeine Lage hinausgehend konkrete Arbeitsplatzgefährdung vermag er nicht festzustellen.

Daß *Armin St.* dennoch dem externalen Pol des Kontrollbewußtseins zuneigt, wird im Zweitinterview bestätigt. So ist ihm, der einen sehr verhaltenen, leisen, eher wortkargen, der Landschaft angepaßten Habitus präsentiert, nach der Familie, seinen Kindern, Anerkennung das Wichtigste im Leben. Sein Weltbild, so lassen sich diese Interviewergebnisse zusammenfassen, ist unbedingt statisch; er kann sich offensichtlich nicht vorstellen, welchen - guten - Sinn Wandel der Lebensweltbedingungen, mit denen er sich arrangiert und in denen er sich eingenistet hat, haben sollte. Bezeichnend hierfür ist die Passage, in der es um das qualifikatorische Umgehen mit Innovationen, mit denen er natürlich gerade im elektrotechnischen Servicebereich dauernd zu tun hat, geht. Auf dem laufenden zu bleiben, hat für ihn die Funktion, den Status quo zu wahren: Man ist „gezwungen mehr oder weniger ne, mitzuhalten, sich dafür zu interessieren“ (Z. 375ff). Die technische Entwicklung sieht er als „gewaltige Sachen, die da, auf einen zukommen“, von denen er „selber überlaufen denn davon“ wird. Externes bedroht den Status quo:

„Wenn m'r auf dem laufenden *bleiben* will ne, muß man das schon. Ansonsten dann, sieht es ja wohl mal, obwohl ich bin selber überlaufen denn davon ne, von de' Entwicklung. Das sind so 'ne gewaltige Sachen, die da, auf einen zukommen, aber so, allgemein gesehen is' das so überall, der Fall. Nehm' ich mal an daß es immer technische Entwicklungen oder Weiterentwicklungen gibt und man sich mit abfinden muß und, zurechtfinden muß. Aber das sind keine großartigen Sachen, davon ab.“ (Z. 358ff)

Damit sind dann auch die zentralen bildungs- und berufsbiographisch relevanten Themen angesprochen, die *Armin St.* umtreiben. Im Grunde hat er nur ein Thema: Wie er den Status quo seines zwar nicht konkret, aber durch äußere Entwicklungen - Branchen-, Arbeitslosigkeitsentwicklung - dennoch gefährdeten (Arbeits-)Lebens bewahren kann, möglichst ohne arbeitsbedingten Stress. Jedwede Veränderung kann ihren Sinn nur darin haben, diesen Status quo zu erhalten

- eine durch und durch defensive Perspektive, die aber Aktivität nicht ausschließt, wenn es darum geht, was da auf einen zukommt, zu „beherrschen“, weil man mit Entwicklungen eben nicht nur „sich mit abfinden muß (sondern auch ...) zurechtfinden muß.“

Diese Aussage beleuchtet denn auch ganz charakteristisch sein Verhältnis zu erwerbsbezogenen Bildungsprozessen. In seiner Lebenswelt, die er offenbar nicht nur der Kinder wegen nicht verlassen will, hat weiterführende Bildung schlicht keinen ihm erkennbaren Sinn. Was ihn vielleicht gereizt hätte - „... wo wo, wo man dran teilnehmen könnte <Fast tonlos:> wenn man denn will ne“ (Z. 841ff); aber „das hätt' man schon eher machen müssen, schätz' ich mal“ - und ihm, der aus einem Qualifikationsmilieu stammt, das eher für kleine Selbständige typisch ist, allein als auch nur abstrakte Option denkbar ist, wäre die Ochsentour der Meisterkurse. Das aber, betont er wiederholt und überzeugt, hätte nur Sinn, wenn er der Marktlage wegen einen bestehenden Betrieb übernehmen könnte, wie das sein Juniorchef konnte, der wie er bei dessen Vater gelernt hat. Alles andere ist zu riskant, abschreckende Beispiele - das einzige ihm (noch) appräsentierbare Gegenbeispiel fällt ihm erst sehr spät ein - hat er vor Augen, die den Schluß nahelegen, daß derartige berufliche Weiterbildung eher zu Arbeitslosigkeit prädestiniert - und damit zum Verlust der Existenzgrundlage; das bißchen Nebenstellen-Landwirtschaft reichte nicht annährend zum Lebensunterhalt:

„... ob mir das im Endeffekt was gebracht hätte, ich weiß en Kollege der hat jetzt auch gemacht und hat auch erst sehr schwer jetzt, Arbeit gefunden. <Wieder langsam, praktisch Wortpaar für Wortpaar ausformulierend:> Also im letzten Jahr war das. Und bis dahin noch Arbeitskollege auf (??) so im Betrieb, als Meister, findet der denn auch keine Anstellung. (...) Ob er den passenden Posten dazu findet, nu' wenn's nicht mehr bei einbringt: Streß und Hektik und was weiß ich“ (Z. 401ff).

Die Kosten-Nutzen-Bilanz fällt eindeutig negativ aus:

„Jo, wat gebracht? - Finanziell wahrscheinlich aber ob es im Endeffekt - mehr dabei rumkommt? Mer hat man mehr Streß un' ... un' ... und von daher, Verantwortung, kommt alles *dazu*, wenn mer sowas tragen soll. Aber is' ja auch so, <atmet durch:> so *unbedingt*. <Schnell:> Is' ja auch ganz schön schwierig heute. Hab' ich's ja 'n bißchen ruhiger, überschaubarer“ (Z. 469ff).

Schließlich ist er zufrieden mit dem, was geworden ist. Planbar scheint ihm das Leben generell, das Berufsleben speziell nicht zu sein: Es kommt, wie es kommen muß, nur hinterher, in der Retrospektive ist man schlauer: „Ja denk' ich schon mal, so, wie et sich nu' entwickelt *hat*. Weiß man ja vorher nich'

ne. Kann man ja erst im nachhinein sehen, ob man das nicht anders zu erwarten hätte" (Z. 894ff). Er hat sich bis dato einen sicheren Platz geschaffen, einen Status quo, mit dem er zufrieden ist und der keiner Veränderung ausgesetzt werden sollte:

„Glaube nicht, daß sich da viel verändern wird. Nicht wahr. Es sei denn, ich werde, arbeitslos so daß ich mir eben was anderes suchen müßte. Ich schätze mal, in dem Bereich jetzt mal im, elektromäßig. Gibt's ja nicht viel, was sich ändern müßte. (Sieht jedenfalls nicht) so aus ...“ (Z. 863ff)

*Armin St.* erscheint vor diesem Hintergrund als überzeugter Weiterbildungswiderständler mit einer sehr defensiven Praxis der Aneignung von Innovationen, die dann aber selbstverständlicher Bestandteil seines Arbeitsalltags werden.

#### 6.2.5.2 Reintegration ins Normalarbeitsverhältnis

Es versteht sich, daß sich in dieser Untergruppe westdeutsche Frauen finden, die, „normal“ ausgegrenzt (also nicht durch die besondere Umbruchssituation im Osten der Republik), die Erwerbsperspektive nicht aufgeben wollen.

##### ***Ulla Z., 34 Jahre, kaufmännische Angestellte in einem medizinischen Laborbetrieb***

*Ulla Z.*, gelernte Arzthelferin, in Teilzeitarbeit als kaufmännische Angestellte in der Abrechnung eines medizinischen Labors tätig, verheiratet, eine zehnjährige Tochter, lebt in einer kleineren dörflichen Gemeinde nahe bei Herford.

Die Erstbefragung weist sie als Teilnehmerin an beruflicher Weiterbildung aus; und zwar zuletzt für die Zeit von 1983 bis 1987, das heißt als tendenziell Abstinente. Diese Zeit umfaßt dem Interview zufolge die Schwangerschaftspause und die anschließende Tätigkeit in einer neuen Abteilung, für die sie eingearbeitet worden ist. Ihre Daten weisen die dequalifizierte Teilzeitbeschäftigte den Marginalsegmenten zu, mit der dort üblichen stark ausgeprägten Tendenz der Ausgrenzung aus dem System beruflicher Weiterbildung. Eine Gefährdung der Arbeitsplätze in ihrem Betrieb sieht die „ausgegrenzte Geforderte aus dem Lohnarbeitsmilieu“ nicht; allerdings sind auch ihre Arbeitsplatzopportunitäten gering.

Nach der Hauptschule hatte *Ulla Z.* ein Jahr die Handelsschule besucht, danach zunächst überbrückungsweise als Jungarbeiterin in einem Kaufhaus gearbeitet, bis sie eine Lehre als Arzthelferin in einer ihrer Einschätzung nach unmodernen Praxis begann, in der sie auch nicht besonders gut ausgebildet worden sei. Sie wollte ursprünglich Kosmetikerin werden; das war ihr „Traumberuf“. Die

Ausbildung zur Arzthelferin bei einem Hautarzt sollte zunächst der Vorqualifizierung für diesen Beruf dienen. Nachher reichte dann ihre Energie nicht mehr, ihren Traum zu verwirklichen, auf den sie sich allerdings auch, wie sie in der Retrospektive meint, „nicht versteift“ hatte.

„Nee eigentlich wollte ich immer Kosmetikerin werden. Und damals hatte man mir auf' m Arbeitsamt gesagt, bei der Berufsberatung damals von der Schule aus, daß man (...) entweder im Kaufhaus gearbeitet haben müßte in der Kosmetikabteilung, und dann Kosmet... oder Friseur...se, auch, oder man könnte auch Arzthelferin sein und *dann*, auf Kosmetik. Und ich hat... hatte damals beim Hautarzt gelernt - aber danach war der, nacher Ausbildung der Dampf weg, bei mir <Lachen>, weiß ich au' nich', und hab's eigentlich auch nicht weiter gemacht.“ (Z. 222ff)

Gleich im Anschluß an die Ausbildung kam es zur Umlenkung ins kaufmännische Berufsfeld. Hier gab es den ersten und einzigen Betriebswechsel. Das Arbeitsamt hatte sie in eine Stelle als angelernte Bürogehilfin in der Buchhaltung ihres jetzigen Betriebes vermittelt, auf der sie fünf Jahre bis zur Geburt ihrer Tochter blieb. Zuerst nach einer zweieinhalbjährigen Kinderpause, dann nach der Einschulung der Tochter wechselt sie jeweils mit der Abteilung auch die Tätigkeit, zuletzt in die Abteilung Abrechnung. Beide Male ist sie ohne Schwierigkeiten durch erfahrenere Kolleginnen eingearbeitet worden.

*Ulla Z.* verfügt also über eine Art zweigleisige Qualifikation, da sie als gelernte Arzthelferin in einer kaufmännischen Position eines medizinischen Betriebs eingesetzt ist. Sie versteht sich als kaufmännische Angestellte, identifiziert sich also mit der Qualifikation, die sie durch praktische Arbeit erworben hat. Durch ihre Erstausbildung fühlt sie sich - nach heutigen Maßstäben - nicht ausreichend qualifiziert: Bei dem älteren Lehrherrn habe sie weder labortechnische noch kaufmännische, sondern nur gering qualifizierte Tätigkeiten kennengelernt.

„Also ich habe wirklich nur dann speziell, gerade für meine Abschlußprüfung, weil ich beim Hautarzt gearbeitet hab' konnt' ich angeben, etwas über die Haut, und gerade die Blutsenkung als praktische Prüfung, daß ich das ... und wie ich 'en Überweisungsschein ausfülle und sowas ne? Ansonsten - war da nichts. Also *heute* glaub' ich wenn ich *heute* die Prüfung, unsere Lehrlinge so sehe ne die müssen ja, ich glaub' ab die ... oder ab letztem Jahr mußtense vorer KV die Prüfung ablegen. (...) Ich glaub' ich würd' da heute nich' mehr durchkommen. Also - ganz bestimmt nicht mehr.“ (Z. 995ff)

Gleichzeitig ist sie aber auch für den kaufmännischen Bereich, gemessen an heutigen Anforderungen, nur begrenzt qualifiziert. In ihrer ersten Tätigkeit in der Buchhaltung und auch später in der Abrechnung hatte sie zunächst keine Probleme: Sie war interessiert und gut eingearbeitet. Die Begrenzung ihrer Qualifikation wird erst in jüngerer Zeit und im Zuge der Einführung von neuer

Technik deutlich. Unter anderem aufgrund dieser ambivalenten Pendelsituation zwischen den beiden Berufen hat sie weder hier noch dort ein deutliches Qualifikationsbewußtsein ausgeprägt und auch keine konvertierbare, arbeitsmarktgängige Qualifikation erreicht. Trotz oder wegen ihrer zweigleisigen Qualifikation ist „Ahnung haben“ ein zentrales Thema für *Ulla Z.* Aus der Perspektive ihrer eigenen betrieblichen Position nimmt sie Segmentierungen im Betrieb wahr, da andere durchaus Ahnung haben.

1987 ist in ihrem Betrieb Datenverarbeitungstechnik eingeführt worden; seither arbeitet sie in der Datenein- und -ausgabe (Adressverwaltung, Überweisungen, Rechnungen u.ä.); letztlich also in einer minderqualifizierten Anlerntätigkeit. Eine direkte Einarbeitungsphase hat es nicht einmal gegeben, da sofort mit der neuen Anlage gearbeitet werden mußte. Sie hätte sich gewünscht, sich in einer Einarbeitungszeit in Ruhe mit den Problemen der Anlage beschäftigen zu können, aber das, so betont sie, sei aufgrund der betrieblichen arbeitsorganisatorischen Erfordernisse gar nicht möglich gewesen. Von heute auf morgen hätten sie mit der Anlage arbeiten müssen und auftretende Probleme erst nachher, im *trial-and-error*-Verfahren, klären können, was unter anderem aufgrund des problematischen Verhältnisses zum Einweiser mit Unsicherheit und Angst besetzt war. Im großen und ganzen war die Einführung, so ihre Wahrnehmung, wenig intensiv und hat sie nur begrenzt qualifiziert: Es wurde „immer nur grad‘ das gelernt“, was in der jeweiligen Funktion gebraucht wurde.

„Ich glaube, es haben viele bei uns, *ich* persönlich habe immer erst gedacht oh Gott ist was Neues ne? Und dann kriej‘ ich dann immer erst Panik: Aach, das *schaffste nie* und sowas aber im nachhinein, mer macht sich selber erst immer verrückt ne? Und - zu Anfang *hatt’* ich mich überfordert gefühlt da war ich auch, weil ich ... ich muß das immer mehr erklärt kriegen, und selber auch was *machen* dran“ (Z. 812ff).

Für die Entwicklung der Software, die Installierung der Anlage und Einweisung der Mitarbeiterinnen war ein Computerfachmann eingestellt worden, den sie fachlich für sehr kompetent, pädagogisch und im zwischenmenschlichen Bereich aber für inkompetent hält: Mehrfach betont sie, daß er „die totale Ahnung“ und „was auf dem Kasten“ hat, daß er aber auch sehr von sich eingenommen sei, sich selbst für den „Größten und Klügsten“ halte und die Arzthelferinnen behandelte, als seien sie zu blöd“ oder „der letzte Dreck“. Im biographischen Interview bleibt offen, inwieweit es sich bei diesen Einschätzungen um *Ulla Z.*’s Verarbeitungsstrategie handelt.

Dieses Verhältnis hat ihr anfangs große Probleme bereitet, mittlerweile hat sie aber aus Erfahrung gelernt und ihre Haltung geändert.

„Er is' unheimlich ... er *hat* was auf'm Kasten, aber er is' *sowas* von sich eingenommen so - ach ich bin der *Größte*, und ach, irgendwo, weiß ich nich'. Und da hatten wir eigentlich sehr Probleme es schlug mir derbe, auf'n Magen das weiß ich, noch, da war 'ne Zeit, da war ich auch krank. Und danach hab' ich mir gesagt: So, der kann dich mal - und da bin ich mit'em ganz anderen Gefühl drangegangen fertig aus. (...) man hatte das Gefühl man wär' wirklich der letzte Dreck man - wär - phh ne man ist sowieso blöd, nur *er* ist der Klügste und so ne? Aber, ja die sind halt nicht so, die nehmen sich das nicht so zu Herzen ne. Und ich nehm' mir teilweise viel zu Herzen“ (Z. 837ff).

Darüber hinaus hat es ein Kursangebot zur PC-Schulung gegeben, das von dem EDV-Fachmann nach der Arbeitszeit und wohl „privat“ angeboten wurde. Die Teilnehmerzahl war gering; auch sie hat nicht mitgemacht, weil sie dieses PC-Wissen in ihrer Arbeit („nur an der normalen Anlage“) nicht gebrauchen könne und deshalb die Gefahr bestehe, mangels tagtäglicher Anwendung das Gelernte wieder zu vergessen.

Ihre Nichtteilnahme an diesem Kurs scheint im Widerspruch zu ihrem Wunsch nach „mehr Zeit“ zu stehen, um „in Ruhe“ einige technische Hintergründe der Anlage kennzulernen. Tatsächlich ist sie nicht bereit, den von der betrieblichen Entwicklung definierten Weiterbildungsbedarf - die Umstellung auf die Arbeit am PC - zu privaten Zeitkosten werden zu lassen.

Allgemein gibt es für *Ulla Z.* in ihrer derzeitigen Arbeitssituation im Marginalsegment kaum Möglichkeiten zur Weiterbildung. Davon abgesehen hat sie sich noch nie Gedanken darüber gemacht. Seufzend gibt sie „ehrlich“ zu, daß sie auch keine Lust dazu habe. Da wäre der Besuch der MTA-Schule eine - allerdings erst auf Nachfrage und nur hypothetisch geäußerte - Überlegung. Doch wären damit nicht nur finanzielle Einbußen verbunden, sondern es hätte auch ein Wechsel zurück ins medizinische Berufsfeld angestanden, den sie aber ausschließt. Sie möchte nämlich in ihrer jetzigen Arbeit bleiben, bis sie „alt und grau“ ist, und kann sich anderes auch gar nicht mehr vorstellen. Im Rahmen ihrer derzeitigen Arbeit können sich ihr weder Notwendigkeit noch Nutzen weiterer beruflicher Qualifizierung erschließen. Aufgrund ihrer durchweg negativen und letztlich erfolglosen Qualifizierungserfahrungen werden zur Sicherung ihres Interesses an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes allenfalls Einarbeitungen, praktisch erzwungenermaßen, erduldet. Ihrer alternativen Relevanzsetzungen wegen kann man sie wohl als eine sanfte Widerständlerin ansehen.

#### **Jürgen G., 42 Jahre, Landwirt**

Zum Verständnis des Phänomens Weiterbildungsabstinenz beitragen dürfte schließlich auch der Fall *Jürgen G.* *Jürgen G.* lebt auf einem bescheiden eingerichteten Bauernhof mit Ofenheizung in einem Dorf in landwirtschaftlich

geprägter Lebenswelt der Region Herford. Zur Erwerbsnahengruppe der in bezug auf Weiterbildung stark Ausgegrenzten gehörend, hat er noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Als Hinderungsgründe erscheinen in der Datenanalyse des Erstinterviews wesentlich das Syndrom der Sinnlosigkeit eines solchen Unterfangens und die Arbeitsbelastungen; er selbst nennt im Erstinterview als wichtigsten Grund für seine Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung Zeitmangel. *Jürgen G.* stammt aus dem Qualifikations- und Stellungsmilieu der kleinen Selbständigen und wird in den Datenanalysen einem Marginalsegment mit konkreter Arbeitsplatzgefährdung und geringen Arbeitsplatzopportunitäten zugeordnet. Seine Berufsqualifikation entspricht der eines Angelernten ohne Berufsausbildung.

*Jürgen G.*’s beruflicher Werdegang war durch die Übernahme des zwischenzeitlich verpachteten, relativ kleinen elterlichen Milchwirtschaftsbetriebes (mit ca. 15 Milchkühen) geprägt, der zum Zeitpunkt der Übernahme vor zirka zwanzig Jahren zwar noch eine auskömmliche Existenz verhieß, im Zuge veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen aber immer weniger subsistenzsichernd war. Zusammen mit einer Schwester bei der Mutter aufgewachsen, führte er den zuvor verpachteten und nach seiner Einschätzung heruntergewirtschafteten Betrieb seit seinem achtzehnten Lebensjahr gemeinsam mit der Mutter. Heirat und Familiengründung kamen nicht zustande, so daß seine Mutter für die Fortführung des Hofes seine einzige Stütze blieb. Aufgrund der knappen finanziellen Möglichkeiten unterblieb offenbar eine Modernisierung des Hofes, so daß es sich bei der in einer Sieben-Tage-Woche anfallenden Arbeit vor allem um unmittelbar körperlich schwere Tätigkeiten handelte und dementsprechend viel Zeit in Anspruch nahm.

Der Tod seiner Mutter und die dadurch eintretende oder verschärfte Überforderung stürzte *Jürgen G.* in eine schwere existentielle Krise; er ist an einem Wendepunkt für sein weiteres Leben angelangt. Zwar ist ein Leben ohne Arbeit keine Perspektive für ihn, aber allein für die Arbeit zu leben, erscheint ihm in Anbetracht des erfahrenen Preises hierfür nicht tragbar.

„Klar ohne Arbeit, ist alles, irgendwie trist. Auch was, anbetrifft Anerkennung in der Gesellschaft ne? Also man wird dann nicht für ... für voll genommen wenn man nicht ’ne reguläre Arbeit hat. ‘Mit dem stimmt ja wohl was nich’ ne. ’n normales Arbeitsleben gehört dazu.“ (Z. 866ff)

Das zentrale und seine Lebensperspektiven strukturierende Thema schlechthin dürfte das der Erfahrung physischer und psychischer Überforderung sein. Die ohnehin gerade subsistenzsichernde Bewirtschaftung des Hofes war nach dem Tod der Mutter nur mit einem extensiven Zeit- und Kraftaufwand möglich,

der *Jürgen G.* an den Rand seiner Möglichkeiten führte und dessen Folge offenbar sein körperlicher Zusammenbruch mit Krankenhausaufenthalt und anschließender psychotherapeutischer Behandlung war. Die in den Erstbefragungsdaten registrierte stark ausgeprägte Belastung hat in dieser Überforderung ihre Wurzeln. Die Tatsache, daß er keine Frau gefunden hatte, die als weitere Arbeitskraft auf dem Hof zur Verfügung stehen wollte, erledigte die Perspektive, den Hof noch weiterführen zu können:

„Ich habe ich hab' festgestellt in dem Jahr ist vieles danebenjegangen. Weil es einfach zu viel für mich *allein* zu viel war, ich konnte ... ich konnte es nicht, ich konnte ... ich konnte aber auch nicht nicht 'ne 'ne Frau einstellen die denn, das konnt' ich mir nicht leisten finanziell, die für mich den Haushalt führt. (...) Es war einfach so: Ich war überfordert, mit dem, was da auf mich zukam.“ (Z. 115ff)

Darüber hinaus erzwang seine finanzielle Situation die Aufgabe des Betriebes - seine immer noch als nur labil einzuschätzende psychische Rekonvaleszenz forderte den Verkauf des Viehbestandes und seiner Milchquote - und die Sondierung beruflicher Alternativen. Als Entscheidungshintergrund ist dieses Thema ständig präsent.

Also, „jetzt durch, den gemeinsamen EG-Markt und, tritt auch mehr Wettbewerb ein und - also ich sah keine Chance, alleinstehend, meinen Betrieb so aufzubauen daß er auch fürs (??) noch 'ne richtige Existenz ist.“ (Z. 41ff) - „Es war erstmal sehr schwierig ohne Geld überhaupt hier wieder anzufangen auch mit sehr wenig Geld und - tja, ist ja auch war ja eben das Problem, daß es in den Jahren schwer, also 'ne Frau fin... gefunden haben ne.“ (Z. 190ff)

*Jürgen G.* ist bewußt, daß ihm nur eine berufliche Veränderung weiterhelfen und ihm neue Orientierungen bieten kann. Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews begann er allmählich, berufliche Alternativen zu sondieren. In Betracht zog er zum einen eine unmittelbar praktische Angelerntätigkeit, zum anderen eine Arbeit oder Ausbildung im Altenpflegebereich.

In diesem Reorientierungsprozeß kann er sich auf die praktische Unterstützung naher Verwandter verlassen. Spielte die Schwester für die Bewältigung seines Alltags und die allmähliche Überwindung seiner Depression offenbar eine wichtige Rolle, so ermöglichte ein Cousin eine vorsichtige berufliche Umorientierung. In dessen Tischlerei kann er gelegentlich mitarbeiten und auf diese Art auch Erfahrungen mit den Zwängen und der Zeitstruktur eines von seinen bisherigen Erfahrungen abweichenden Arbeitslebens machen. Weiß er einerseits um seine qualifikations- und altersbedingt schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die es ihm verbieten, besondere Ansprüche an seine

Arbeit zu stellen, so macht ihm der erwartete Leistungsdruck bei einer vermutlich ohnehin unqualifizierten Arbeit zugleich Angst.

„Aber da ist mir auch gesagt worden, da mußte von ausgehen daß, wennde was findest, die schlechteste Arbeit für sehr wenig Geld, wird heute regelrecht ausgenutzt. Da wird man, ausgebeutet regelrecht auf dem Markt. Das macht mir auch so'n bißchen Angst wenn ich heute hier 'nen Beruf finden oder 'ne Arbeit finden, würde, der Leistungsdruck der heute dahintersteckt, ne das macht mir 'n bißchen Sorge. --- Aber die Zeit muß es bringen ne?“ (Z. 292ff)

Unter explizitem Hinweis auf Lernprobleme in der Schule möchte er eine berufliche Weiterbildung in Gestalt einer Umschulung am liebsten vermeiden. Gleichwohl hat er entsprechende Möglichkeiten beim Arbeitsamt nachgefragt, bilanziert die Beratung aber negativ mit dem Hinweis auf das erfahrene geringe Verständnis für seine persönliche Situation (so sei ihm vorgeworfen worden, seinen Beruf aufzugeben zu haben) und die seiner vorgängigen Selbständigkeit wegen fehlende Möglichkeit der Finanzierung einer Umschulung.

Ich „kriege von ... für die Umschulung *keinerlei* Unterstützung vom Arbeitsamt. Die gesamten Umschulungskosten müßt' ich selber tragen. Ich kriegt'n, Lehrgangsentgelt von etwa tausend Mark, also im ersten Jahr weniger aber im Schnitt so, über die drei Jahre etwa um tausend Mark, und, auch diesen, Umschulungslehrjänge was da alles ... müßt' ich alles selber bezahlen, also 'en Mittelklassenwagen würde mir die Umschulung kosten ne. Tja aber i' mein' nur: Wennde sowieso nich' gern zur Schule jehst sollste *das* jetzt no' machen?“ (Z. 505ff)

Weitere Sondierungen bei einer offenbar konfessionellen Stiftung, eine Ausbildung im Bereich Altenpflege zu machen, führten zunächst zu dem Ergebnis, daß für eine entsprechende Maßnahme erhebliche Kosten (ca. 30.000 Mark) entstehen würden, so daß die Konkretisierung einer Arbeitsaufnahme als Hilfspfleger zum Interviewzeitpunkt noch offen war. Die in der Erstbefragung angegebenen Prioritäten der Wertigkeit von Berufsarbeit haben zum einen im erfahrenen Arbeitsleben als selbständiger Landwirt wie zum anderen auch im avisierten Bereich einer beruflichen Umorientierung ihre Bezugspunkte.

Seine Zukunftsperspektiven sieht Jürgen G. als eher düster an, zumal allgemeine Beobachtungen wie Arbeitsplatzvernichtung durch zunehmende Rationalisierung sowie die wahrgenommene ökologische Bedrohung das bildungs- und berufsbiographisch bestimmte Negativszenario noch verstärken. Bei alledem scheinen seine Einschätzungen hinsichtlich der faktischen Schwierigkeiten, mit 42 Jahren ohne Formalqualifikation eine akzeptable berufliche Umorientierung vornehmen zu können, realistisch:

„Ich mußte mich jetzt entscheiden aufzugeben, oder diesen schwierigen Weg weiterzugehen denne - wenn ich noch weiter warte, dann find' ich auf dem Arbeitsmarkt, überhaupt keine Arbeitsmöglichkeit mehr, weil ich schon zweivierzig bin ne.“ (Z. 47ff) - „Aber jetzt, nochmal irg'ndwo anders einsteigen is' aber auch schwer geworden. Umschulen möcht' ich nicht mehr mit zweivierzig. Ich bin nie jern zur Schule jejangen muß ich Ihnen ehrlich sagen. Es fällt mir auch heute, das Lernen schon sehr schwer. Un' das muß schon irgendwie mal so 'ne, Arbeit sein, in der man, eingearbeitet wird und das ist dann, daß man das nun kann ne. Auch nicht drei Jahre Lehrzeit das mach' ich nicht mehr.“ (Z. 215ff)

Alles in allem macht *Jürgen G.* einen sehr resignativen Eindruck. Er hat Zukunftsangst und sieht wegen seines fortgeschrittenen Alters einstweilen keine konkreten beruflichen und persönlichen Perspektiven.

*Jürgen G.* erscheint, durchaus in Übereinstimmung mit den Makroebenen-Kategorisierungen, als von Weiterbildungsmöglichkeiten Ausgegrenzter, der auch angesichts der wahrgenommenen berufsbiographischen Weichenfunktion von beruflicher Umschulung diese in Antizipation der aufzuwendenden Kosten, angesichts seiner negativen Lernerfahrungen und in Anbetracht einer ungewissen Kosten-Nutzen-Bilanz lieber vermeiden will. Er ist ein offener Weiterbildungsverweigerer.

#### 6.2.5.3 Erwerbsaltersbedingte Reduktion bildungsbiographischer Strukturierung

Von dieser aus sechs Fällen - durchweg Männern - bestehenden Untergruppe soll hier je ein Fall aus den Regionen Halle und Herford vorgestellt werden. Zu beachten ist - und die Präsentation des folgenden Falles wird das nachvollziehbar werden lassen -, daß es sich bei der erwerbsaltersbedingten Reduktion keineswegs notwendig um eine auf objektive Kriterien - wie das meßbare Lebensalter - bezogene Kategorie handelt, sondern um ein zumindest auch sehr subjektives Phänomen. Abhängig von der naturgemäß sehr eigenen Verarbeitung der individuellen Biographie kann es nämlich durchaus auch bei jüngeren Erwerbsnahen zu einer solchen Reduzierung bildungsbiographischer Strukturierung kommen.

##### **Fritz H., 45 Jahre, Maurer**

Ein solcher Fall ist der des 45jährigen *Fritz H.* aus Halle. Die Daten der Mesoebenen-Umfrage weisen den zum Zeitpunkt des Erstinterviews arbeitslosen Facharbeiter als potentiellen Abstinenzler aus, dessen letzte Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung mindestens zehn Jahre zurückliegt. Als

wichtigsten Grund dafür hatte er ein mangelhaftes Angebot angeführt. Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews wieder in seinem ersten Beruf tätig, und zwar nunmehr als Vorarbeiter, weist sein Erwerbslebenslauf doch eine deutliche berufliche Diskontinuität auf. Die Erwerbssituation des verheirateten Vaters zweier Kinder zählt zweifelsfrei zu den „stark gefährdeten“ der Marginalsegmente; folgerichtig reihen die Diskriminanzanalysen den aus unteren Bildungslagen Stammenden nicht in die Gruppe der unter günstigen Bedingungen *nicht* ausgegrenzten Hallenser ein.<sup>15</sup> Die Clusteranalyse identifiziert den im Berufsleben vor allem an Arbeitsplatzsicherheit, gutem Betriebsklima und, wie das Intensivinterview erklären wird, angenehmen Arbeitsbedingungen interessierten, deutlich Arbeitsorientierten als mäßig begünstigten Stabilitätsorientierten. Den Kriterien der Makroebenen-Untersuchung zufolge kumulieren sich seine relevanten Merkmale denn auch zu einer großen Wahrscheinlichkeit, aus dem System beruflicher Weiterbildung ausgegrenzt zu sein.

Der berufliche Werdegang *Fritz H.*’s ist durch seine gesundheitlichen Einschränkungen geprägt worden. Sie waren schon der maßgebliche Grund für einen minderqualifizierten Schulabschluß. In Ermangelung eines ausreichenden Abschlusses konnte er dann keine Berufsausbildung in seinem Wunschberuf - Facharbeiter für Bergbautechnik - aufnehmen und mußte sich mit der „letzten Wahl“ zufriedengeben: einer zweijährigen Lehre als „Fluchtenmaurer“, einen minderqualifizierten Beruf, den er bald aufgab, „weil ich’s gesundheitlich nich’ mehr konnte weil ich nich’ mit Kalk und Zement in Berührung kommen darf. Bloß da frag’ ich heutzutage nicht mehr danach“ (Z. 29ff). Der Bausektor sei der Bereich gewesen,

„wose eben früher *alles* hinjesteckt haben“ (Z. 16f). „Normalerweise wollt’ ich ja gar keen’ n Maurer lernen. Ich wollte Facharbeiter für Bärchbautechnik, lern’n. Und durch die Krankheit nachher, lag lange Zeit im Krankenhaus, war die ... natürlich, der Abschluß nicht da.“ (Z. 5ff)

Sein regulärer Abschluß als Maurer erfolgte dann im Rahmen seiner Arbeit bei einem Kombinat in Bitterfeld. Aus gesundheitlichen Gründen gab er diese

---

15 Der Interviewer beschreibt eine proletarische Lebenssituation: „Spät abends (Rückkehr von der Arbeit erst eine Stunde nach dem vereinbarten Termin), hat von sich aus viel erzählt, einige Gesprächspassagen mit Ironie. Ungünstige äußere Bedingungen: im einzigen zur Verfügung stehenden Raum waren noch die Ehefrau und der Bruder anwesend, zwanzig Minuten nach Gesprächsbeginn kamen noch zwei weitere Personen hinzu, die sich ebenfalls bis zum Gesprächsende im Raum aufhielten.“

Tätigkeit jedoch auf und arbeitete anschließend drei Jahre als Rangierer und Transportarbeiter bei der *Reichsbahn*.

„Das waren gesundheitliche Gründe daß ich bei der Reichsbahn auf ... also anjefangen habe. Da fing's dann nacher och an, ich habe da als Kuppler gearbeitet beziehungsweise als Rangierer. Ja dann immer dat Rohr, denn das, janz Öl was an Kupplungen is', da hab' ich denn vorne noch Ausschlag jekriegt un' so und hab' ich denn danach, drei Jahre habe ich da bei der Reichsbahn gearbeitet.“ (Z. 81ff)

Weitere Stationen waren in dreizehn Jahren wechselnde Beschäftigungen in mehreren Betrieben. Er arbeitet vier Jahre als Brigadier in einem Kraftfutter-Mischwerk -

„.... wo ich damals im, Kraftfutter-Mischwerk anjefangen hatte un' denn als Brigadier einjestuft worden bin, is', mir de Pistole auf de Brust jesetzt worden: Facharbeiter machen! Un' das heißt gleich mit der Aussprechung des Facharbeiters nach anderthalb Jahren Abendschule, hab' ich de achte Klasse mit zugesprochen jekriegt“ (Z. 158ff) -

und schließlich in einem Kaffeewerk, wo er bis zur Wende blieb und 1990 mit einer Abfindung entlassen wurde.

Nach eigenen Angaben ist *Fritz H.* zu DDR-Zeiten dreimal in Haft gewesen, insgesamt sieben Jahre, da er „mit den janzen System nich' einverstanden war“ (Z. 101ff). Nach drei Jahren Arbeitslosigkeit, die neben finanziellen auch große psycho-soziale Probleme mit erheblichem Alkoholkonsum brachten -

„es waren erstmal wo ich arbeitslos geworden bin, janz schöne finanzielle Probleme. Es haben immerhin tausend Mark jefehlt. (...) Aber trotzdem, wenn mer als Mann, 'en janzen Tag zu Hause hängt, und ich sag' das janz ehrlich, ich habe nachher janz schön rumjehangen (...) der Vater is' ja och im Vorruhestand, na da ha'm wa uns denn runter..., hier ha'm wa uns 'ne grüne Ecke jemacht, hab' n wa uns da runtergesetzt, haben zum Frühschoppen unsere zwee Bierchen getrunken, en kleenes Fläschchen ... jaa wenn ich denn eenmal jenascht hatte (...) Da war's nachher janz schön schlimm ausjeartet ja“ (Z. 619ff) -

und vergeblichen Bemühungen der Arbeitssuche gelang es ihm nach einigen Monaten Arbeit ohne regulären Arbeitsvertrag für einen Bauunternehmer eher zufällig, wieder eine geregelte Arbeit in einem Baubetrieb zu finden, in dem er bereits nach einem halben Jahr zum Vorarbeiter aufstieg.

Nach der Erfahrung der Folgen von Arbeitslosigkeit sind ein sicherer Arbeitsplatz, ein gutes Betriebsklima und angenehme Arbeitsbedingungen, ganz wie er es schon im Erstinterview angegeben hatte, wichtige Fixpunkte. Wieder Arbeit zu haben, ist für *Fritz H.* das Wichtigste überhaupt und lässt ihn gesund-

heitliche Probleme, die früher der wesentliche Grund für Arbeitswechsel waren, zurückstellen, um nicht noch einmal arbeitslos zu werden. In seiner neuen Position als Vorarbeiter hat er schnell ein gutes und wohl auch - begrenzt - persönliches Verhältnis zu seinem Chef entwickelt; für ihn ist das eine durchaus neue und positive Erfahrung, wie er hervorhebt: wenn sein Chef sich etwa um die Unterbringung seiner Kinder kümmert, um ihm die Erledigung betrieblich notwendiger Arbeiten zu ermöglichen, ihn in seiner Vertrauensstellung Material einkaufen lässt (was symbolisch honoriert wird) oder ihm Telefon und ein Auto stellen will und die für die Erlangung der Fahrerlaubnis entstehenden Kosten übernimmt.

„Das hab' ich och nich' ... noch nicht erlebt, daß sich der Chef anbietet, die Kinder aus'm Kinderjarten abzuholen. 'ch wahr, daß ich de Arbeit machen kann. (...) Die haben außerdem noch e' Bistro - nehmen den mit dort so hin, so un' wenn ich denn abends komme hol' ich den dort so ab, und fahre nach Hause, ja. Und dadurch kann ich eben och alles von meinem Chef verlangen. Er hat mir das Telefon jestellt, un' krieje dies' Jahr noch das Auto was will ich da weiter mehr?“ (Z. 227ff)

Das Verhältnis zu seinem Chef erlebt *Fritz H.* als durchweg positiv und als eine neue Erfahrung. Gleichwohl scheint es nicht frei von Ambivalenzen, nimmt er zwar eine wechselseitige Abhängigkeit von Leistung und Gegenleistung im Sinne einer Austauschbeziehung wahr, ohne daß hierdurch jedoch das bestehende hierarchische Gefälle aufgehoben würde, wie sich in der Vereinnahmung seiner Zeit und der selbstverständlich nach wie vor vorhandenen Kontrolle durch den Chef manifestiert. Die extensive Inanspruchnahme durch den Chef ist für *Fritz H.* aber kein explizites Thema und wird lediglich am Rande im Zusammenhang mit seiner Freizeitgestaltung als Belastung für die Familie erwähnt.

Die Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, wie sie ihm von seinem Chef angetragen werden, fällt ihm noch schwer; gleichwohl exekutiert er die Personalentscheidungen - etwa einen Arbeiter zu entlassen -, eine weitere für ihn neue Erfahrung:

„Heute bin ich das erste Mal in mein' Leben, vor die Tatsache jestellt worden, eenen zu entlassen. 'ch' wahr. Das ist schwerjefallen, weil's 'n alter Mann ist der ist 53 (...) Na, ich wußt' nicht, wie ich's ihm beibringen sollte, aber naja, ich mußt's ihm ja sagen un' dann war das erledigt, wa.“ (Z.255ff)

Neben der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes ist die Aussicht auf Kontinuität in der Berufssarbeit *Fritz H.* ein zentrales Anliegen, für das er auch bereit ist, die gesundheitlichen Belastungen zu ertragen und extensive Beanspruchung auf sich zu nehmen, zumal er seinen Verdienst als nicht nur angemessen, sondern

als branchenüberdurchschnittlich bewertet. Insofern ist er mit seiner gegenwärtigen Situation und der sich abzeichnenden Perspektive, langfristig, bis zur Rente, in dem Betrieb bleiben zu können, zufrieden:

„Wenn ich keine Scheiße baue, wer’ ich da Rentner, aber sonst fliegste. Er hat mir ja prinzipiell gesagt, als ich mal so meinen (Spaß) gemacht habe, ich habe *keine* Kündigungszeit. Er *entläßt* mich nicht. Außer eben wenn ich Mist baue. Wenn ich jetzt woanders anfangen will ich stelle oder schreibe die Kündigung akzeptierder nich’. Und wenn ich doch einfach aufhöre, verklagt er mich uff ‘ne Strafe von zwei bis drei Monatsjehälter, ‘ch’ wahr? Aber warum *soll* ich denn kündigen?” (Z. 459ff)

Seine weitere Zukunft sieht er im Verbleib in seinem gegenwärtigen Betrieb, wo er sich eine Vertrauensstellung mit der Perspektive erworben hat, womöglich bis zum Rentenalter dort zu bleiben. Das Ziel, nach einer chaotischen Erwerbsbiographie Stabilität und Kontinuität zu erreichen, scheint gelungen und wird auch unter Inkaufnahme erheblicher gesundheitlicher Probleme verteidigt. Dementsprechend fällt seine Bilanz der jüngeren Zeit, in der er wieder Arbeit hat, ausgesprochen positiv aus und wird in die Zukunft extrapoliert.

Lernen ist für *Fritz H.*, dessen Weiterbildungserfahrungen auch durch Erzählungen von Bekannten negativ geprägt sind, vor allem insoweit ein Thema, als er sich im praktischen Arbeitsvollzug Kenntnisse aneignet. Eine Umschulung zum Tapezierer, wie er sie sich gewünscht hätte, wurde ihm nicht gewährt. Allerdings hat er durchaus auch Erfahrungen mit formalisierter beruflicher Weiterbildung noch zu DDR-Zeiten sammeln können, wo er zum einen seinen Abschluß als Maurer nachgemacht und zum anderen über den Besuch einer Abendschule einen spezialisierten Facharbeiterabschluß erreicht hatte. Insgesamt kann er als abstinent gegenüber formaler Weiterbildung, die ihm Lernanstren- gungen abfordert, charakterisiert werden, sobald sie über den unmittelbaren Verwendungszweck neuer Kenntnisse hinausgehen und vermeidbar sind. Dagegen ist *On-the-job-Lernen*, wenn es erforderlich und an konkret antizipierbare Ziele wie den Arbeitsplatzerhalt gebunden ist, seine Notwendigkeit und sein voraussichtlicher Erfolg absehbar sind, für ihn durchaus relevant.

#### **Manfred N., 54 Jahre, Tischler**

Die Daten der Erstbefragung weisen den in einem ostwestfälischen Dorf lebenden *Manfred N.* als konsequenteren Abstinenzler aus, der noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hat. Seine Weigerung, sich an Weiterbildungsveranstaltungen zu beteiligen, begründet er explizit mit fehlendem Interesse. Der einem Qualifikations- und Stellungsmilieu der unteren Bildungslagen entstammende Facharbeiter ist bislang, ohne konkrete Arbeitsplatzgefährdung,

kontinuierlich berufstätig gewesen. Seine Arbeitsbelastungen sind den Faktorenanalysen zufolge sowohl in *blue-* als auch in *white-collar*-Perspektive beachtlich. Die Einordnung - nach Makroebenenkategorien - in das Segment der „eher stark“ Ausgegrenzten wird durch die auf breiterer Itembasis aufbauende Analyse der Daten des Erstinterviews bestätigt: *Manfred N.* zählt demzufolge zum Cluster der „Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu“. Die im Erstinterview dokumentierte starke Arbeitsorientierung wird dagegen durch seine Relevanzsetzungen im biographischen Zweitinterview entscheidend relativiert.

Seine Berufswahl erfolgte eher aufgrund mangelnder Alternativen denn als Option zugunsten bestimmter Möglichkeiten. Ursprünglich wollte er Maler werden, konnte aber mangels einer Lehrstelle diesen Beruf ebensowenig ergreifen wie eine von seiner Großmutter ihm nahegelegte Tätigkeit bei der Bahn, - die ihn wegen schlechter Zensuren auf seinem Volksschulzeugnis ablehnte -, so daß schließlich nur die vom Vater vermittelte Lehre als Tischler in einem einheimischen Handwerksbetrieb übrigblieb. Die Lehre bewertet *Manfred N.* als defizitär, da sie keine umfangreichen Kenntnisse vermittelt habe.

Nach der Lehre wechselte er in eine Möbelfabrik in E. beziehungsweise später in R., nahm nach drei Jahren dann ein Arbeitsangebot in der Nähe von Bremen wegen der damit verbundenen deutlich besseren Verdienstmöglichkeiten an (er erhielt, ca. 1959, einen Stundenlohn von 2,50 statt 1,05 Mark). Dort lernte er seine spätere Frau kennen. Nach weiteren acht Jahren wechselte er aus überwiegend persönlichen Gründen zurück in seine Heimatregion, wo er dann die nächsten zwanzig Jahre wieder in seinem Lehrbetrieb arbeitete. Nach Schwierigkeiten mit dem Führungsstil des Chefs wechselte er mit fünfzig Jahren noch einmal und fing - nach mehreren alternativen Sondierungen - schließlich bei einem Bekannten an, in dessen handwerklichem Möbelbetrieb er zum Zeitpunkt des Interviews vier Jahre war und wo er bis zur Rente bleiben möchte, weil er mit Arbeitsorganisation und Betriebsklima zufrieden ist. Zudem sichern ihm seine Tätigkeiten (wie Treppenbau) innerbetrieblich Autonomie und die Exklusivität seines Qualifikationsangebots.

*Manfred N.*’s beruflicher Werdegang scheint geprägt von dem Bemühen, überdurchschnittlichen Aufwand für die Arbeit zur Bestreitung seines Lebensunterhalts zu minimieren. Guter Verdienst, allenfalls üblicher Arbeitsaufwand und viel Raum für seine Freizeitinteressen waren für ihn stets die vorrangigen Kriterien bei der Wahl seiner Arbeitsstätten. Auch die Möglichkeit, zum Beispiel auf Montage im Irak in kurzer Zeit mehr Geld zu verdienen, nahm er des damit verbundenen Mehraufwandes und kultureller Unsicherheiten wegen nicht wahr. Seine Arbeit schildert er als überwiegend routinisierte Tätigkeit. Im Grunde scheint *N.*’s Einstellung zur Arbeit einer weitgehend instrumentellen Perspektive

zu folgen: Er verfügt durchaus über fachliche Kompetenzen, ohne jedoch besondere arbeitsinhaltliche Interessen zu haben. Spaß an der Arbeit scheint im Verlauf des Interviews an keiner Stelle durch, wohl dagegen sein Interesse an einem angenehmen Betriebsklima, das heißt, mit Vorgesetzten, aber vor allem mit seinen Kollegen klarzukommen.

Nach über vierzig Berufsjahren sind Arbeitsbelastungen nach wie vor ein wichtiges Thema. Gerade nach seinem letzten Betriebswechsel erlebt er als Ältester der Belegschaft den offenbar doch sehr deutlichen Unterschied zur Arbeitsweise der jüngeren Kollegen. Er registriert, daß er sich durchaus anstrengen muß, um mithalten zu können: „Und, von diesen - sieben Mann, da bin ich ja der Älteste und die ander'n, da ist der Älteste dann: Einendreißig. Und da muß man sich ja ganz schön rühren wenn man da mithalten will ne“ (Z. 213ff). Belastungen, die durch ständigen Zeitdruck entstehen, sieht er sehr kritisch. Seine aufgrund des fortgeschrittenen Erwerbsalters begrenzte Belastungstoleranz ist ihm bewußt. Dementsprechend bemüht er sich um eine Regulierung der unausweichlichen Belastungen, um seine Arbeit noch bis zur erwarteten vorzeitigen Rente so „aushalten“ zu können, daß er auch weiterhin seinen Interessen außerhalb der Arbeit nachgehen kann. Die verbleibenden Berufsjahre noch angemessen durchzuhalten, scheint ihm nur mit Hilfe einer Arbeitskraftökonomie möglich, die auf zusätzliche Belastungen außerhalb der regulären Berufsarbeits verzichtet.

„Wemmer ... wenn ich wenn ich arbeiten wollte dann könnte ich jeden ... jeden Sonnabend auch nache Bude fahren und da was machen. Bloß - früher wo man jünger war da hat man das ja gemacht ne, aber nachher ...“ (Z. 689ff)

Auch seine verbliebenen Beschäftigungsoptionen sind rein instrumentell: einen akzeptablen Lebensstandard abzusichern und bis zur Verrentung gut über die Runden zu kommen. Sich mehr als unbedingt erforderlich zu verausgaben, vermeidet er, wo immer es geht. Lust zu etwas zu haben, ist für ihn entscheidend, und so sind es auch deshalb eher Aktivitäten im Freizeitbereich, die ihn interessieren. Hierzu gehören sein Interesse an Zuchtauben, an den in diesem Kontext anfallenden Vereinsaktivitäten, sein Garten und die aufgrund seiner sozialen Integration häufig anstehenden Festivitäten. Überhaupt ist das „gesellige Zusammensein“, die Wahrnehmung von Feiern (Jubiläen, Silberhochzeiten, Geburtstage etc.) eine der prominenten, teilweise in sehr dichter Folge anfallenden Freizeitaktivitäten.

Bilanzierend stellt *Manfred N.* fest, daß ein zentrales Anliegen nicht ganz in Erfüllung gegangen ist: nicht mehr auf dem Bau arbeiten zu müssen. Schon

nach seiner Rückkehr aus H. hatte er sich dies vorgenommen, bis heute ist er jedoch nicht völlig davon losgekommen.

Die Frage einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hat sich für *Manfred N.* lediglich vor längerer Zeit im Zusammenhang mit Überlegungen, an einem Meisterlehrgang teilzunehmen, einmal gestellt. Diese Möglichkeit nahm er aber anderer, wiederum eher gegenwartsbezogener, freizeitorientierter Präferenzen wegen nicht wahr. Er hatte hierzu schlicht keine Lust und ist statt dessen mit den anderen Kollegen seinen Freizeitinteressen nachgegangen.

Wir „sind dann lieber rausgefahren ne oder sonstwas gemacht ne. Weil wir <lacht> *keine* Lust hatten zum Lernen ne“ (Z. 354ff); „aber - ach, wir sind da lieber nach de Weiber gefahren und so 'ne.“ (Z. 417f) - „Da fährt man (zur Taubenausstellung) dann noch mit'n Bus hin, knallt sich ordentlich einen in de Bierne daß man am nächsten Tag nich' mehr weiß was hinten und vorne ist ne, und - <lacht> ist schön gewesen denn.“ (Z. 615ff)

Im Interview reflektiert er das Thema der Meisterprüfung retrospektiv explizit unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Das Interesse an „Weibern“ und Spaß zu haben, war größer als die Inkaufnahme zusätzlicher Mühen, die zudem - wie er es bei ehemaligen Kollegen gesehen hatte - den Wechsel der Arbeitsstätte zur Folge gehabt und schließlich „mehr Streß“ bedeutet hätte. Im nachhinein ist *Manfred N.* dann doch mit seinem Werdegang durchaus zufrieden: Seine Arbeit ist ruhiger als etwa die eines Meisters. Berufliche Weiterbildung wurde also wegen des damit verbundenen Aufwandes und der antizipierten Gefahr, seine Lebensinteressen nicht angemessen realisieren zu können, systematisch vermieden. Geregelte Arbeitszeit und das Ausbleiben von Streß sind ihm wichtiger als eine Meistertätigkeit, die zwar besser bezahlt wird, ihm aber zugleich mit ständiger zusätzlicher Belastung verbunden scheint:

„Ja also was jetzt ne, jetzt bereu' ich es gar nicht mehr wenn ich, seh', was *unser* Meister so'n Streß, umme Ohren hat so ne - bereu' ich es gar nicht mehr. Da hab' ich's doch viel ruhiger jetzt ne. Da mach' ich um viertel vor ... viertel vor vier Feierabend, geh' nach Hause, und der muß denn noch sehen dat er denn, wat der Boß ihm gesagt hat, dat dat och allet fertig wird denn ne.“ (Z. 359ff)

Für *Manfred N.* war berufliche Weiterbildung praktisch nie relevant, weil nie ein Zwang oder Anlaß hierzu bestand. Auch aktuell ist sie kein Thema, da sie in jedem Fall, auf diese oder jene Weise, Veränderungen seiner Situation mit sich brächte, die er partout nicht will.

### 6.3 Weiterbildungsabstinenz - eine Gegenüberstellung von hypothetischer Klassifikation und empirischer Typologie

Mit dem Ziel, das Passungsverhältnis von vorgängiger theoretischer Klassifikation (vgl. Übers. 1: 37f) und empirischen Typen abzulegen, wurden schließlich alle biographischen Interviews noch einmal konkret auf dieses Passungsverhältnis hin durchgesehen.

Auszubildende und Nicht-Erwerbspersonen waren aus der Untersuchung von vornherein ausgeschlossen, weil die Weiterbildungs norm sie nicht tangiert (Übers. 1, A). Dennoch sind aufgrund zwischenzeitlicher Statuspassagen mit *Gudrun H.*, *Lothar T.* und *Walter G.* Vorruheständler im Sample der Mikroebene aufgetaucht. Sie wurden als Erwerbsnahe am Stichtag der Erstbefragung in der Analyse belassen. Ausgesondert wurden hier dagegen alle jene Fälle, die trotz der systematischen Selektion im Prozeß des sukzessiven, theoretisch geleiteten und empirisch begründeten Auswählens noch als eigenmotivierte Weiterbildungsoffene und somit nicht als Abstinenten eingestuft werden konnten. Das betrifft zunächst einmal alle Fälle der Untergruppe der positiven Bilanzen, deren bildungsbiographisches Strukturierungsmuster grundsätzliche - biographisch realisierte - Weiterbildungsbereitschaft ist. Aber auch in der Untergruppe der ambivalenten und negativen Bilanzen findet sich mit *Frank S.* jemand, der angesichts seiner hartnäckigen Aktivitäten Ende der achtziger Jahre, eine Umschulung bewilligt zu bekommen, trotz nur ambivalenter Bilanz auch zu den potentiell Abstinenten selbst dann nicht zu zählen ist, wenn man, wie das bei der Vorabtypisierung durch die Erstinterpretin geschehen ist, davon ausgehen kann, daß in Zukunft nicht mehr mit dergleichen Aktivitäten zu rechnen sein wird. Ein Abstinententyp ist er nicht; folglich kommt auch er für die Typologie nicht in Betracht.

Die hypothetische Phänotypologie der Weiterbildungsabstinenz unterscheidet zwischen drei großen Gruppen: den „(vornehmlich aus der betrieblichen Weiterbildung) Ausgegrenzten“, den „Desinteressierten“ und den „Verweigerern“. Alle drei Gruppen von Nichtteilnehmern, die von der Weiterbildungsforderung betroffen sind, lassen sich unter den vierzig verbliebenen Fällen des Mikroebenensamples unschwer ausmachen.<sup>16</sup>

---

16 Analytische Kategorien dürfen in aller Regel keine reine - „idealtypische“ - Entsprechung in der real existierenden Welt haben. Die Realtypen existieren vielmehr nahezu ausschließlich als Mischtypen. So können selbstverständlich grundsätzlich

### 6.3.1 Verhinderte

Handelt es sich bei „Desinteressierten“ und „Verweigerern“ um Abstinente im engeren Sinne, das heißt um Abstinente aus mehr oder weniger eigenem Antrieb und Interesse, so finden sich in der Gruppe der „Ausgegrenzten“ vor allem Nichtteilnehmer, die unter besser gegebenen Bedingungen durchaus interessiert gewesen wären, sich beschäftigungsbezogen weiterzubilden. Statt dessen erfahren sie Ausgrenzung, werden sie an der Realisierung eines solchen Interesses gehindert.

Den Fall des *Julian K.* haben wir oben vorgestellt. Weiterbildungsoffen, bilanziert er seine Erfahrungen deutlich und explizit negativ und wäre dennoch daran interessiert, umzulernen, wenn es denn finanziert wäre und seine Berufsperspektive akzeptiert würde. Unter den gegebenen Bedingungen sieht und hat er wohl auch keine Chance.

Auch *Hans M.* wäre durchaus ansprechbar. Als jemand, der Abstiegserfahrungen gemacht hat - vom qualifizierten Facharbeiter zum angelernten Arbeiter in kontinuierlicher Wechselschicht -, zählt er objektiv zu den qualifikationsspezifisch Ausgegrenzten (Übers. 1, B. 1b).

Ausgegrenzt ist auch *Jupp K.* Aus einem konsistenten Ungelerntenmilieu stammend, hat er aber nie Weiterbildungsinteressen entwickelt; bei ihm fallen objektive und subjektive (Selbst-)Ausgrenzung also zusammen. Zudem steht er kurz vorm Vorrhestand und ist insofern auch nicht weiter interessiert, könnte also genauso gut zu den „Desinteressierten“ gerechnet werden.

*Jenny T.* und *Anna M.* zählen zur Fallreihe der Familienfrauen aus der Region Herford. Die Subordination der Erwerbsarbeitsperspektive unter das Familieninteresse ist die subjektive Kehrseite einer objektiven Ausgrenzungstendenz unter Phasenmodell und Reservevorbehalt (vgl. Übers. 1, B. 1b). Unter verschärften Arbeitsmarktbedingungen gerät der bei beiden vorhandene Reintegrationswunsch immer mehr zur Schimäre.

### 6.3.2 Desinteressierte

Die „Desinteressierten“ bilden die erste große Gruppe der im engeren Sinne willentlich Abstinenten; von den vierzig verbliebenen lassen sich zwölf Fälle

---

Desinteressierte im Falle akuter Anforderung verweigern - usf. Insofern ist jede Typisierung ein Prokrustesbett empirischer Vielfalt - und dies auch immer zu bedenken.

dieser Kategorie der Weiterbildungsabstinenten zuordnen. Sie unterscheiden sich von der anderen großen Gruppe vor allem dadurch, daß sie kaum auf konkreten Widerstand treffen, weil die Weiterbildungsforderung sie allenfalls abstrakt, nicht aber in ihrer Lebenssituation konkret erreicht oder weil sie es gelernt haben, dem ihres Erachtens angesichts eines bestenfalls ungewissen Ertrags zu hohen Aufwand ohne sonderliche - energieaufwendige - Widerstandsleistung aus dem Weg zu gehen (vgl. Übers. 1, B. 2).

So sind es denn von den insgesamt neun Fallreihen und -untergruppen bis auf eine Ausnahme auch nur vier, die - und das theoretisch durchaus nachvollziehbar - das Rekrutierungsreservoir des Abstinentztyps der Desinteressierten bilden: die westdeutschen erwerbsnahen „Familienfrauen“, die in der Regel auf eine lange Un- und Angelernten-Erwerbsbiographie zurückblickenden Fälle der Erfahrungswissen Reklamierenden und die altersbedingt beziehungsweise status-quo-orientiert sich Zurückziehenden der Fallreihe der Stabilitätsorientierten.

Zu den auf Besitzstandswahrung, den Status quo, Fixierten zählt auch *Hauke H.* Die zentralen Themen des mit 45 Jahren noch relativ jungen Versicherungskaufmanns sind, vor allem anderen, Kontinuität, Sicherheit und die Sicherung von Optionen, Vertrautheit und Ortsbezogenheit seiner kontaktreich organisierten Arbeits- und Lebenswelt. Ausdrücklich betont er, daß es „damals“ besser gewesen sei als heute, wo die junge Generation seines Tätigkeitsfeldes permanenten Weiterbildungszumutungen ausgesetzt sei. Für ihn, so bilanziert er, bringt berufliche Weiterbildung keinen Vorteil mit sich. Mobilitätzzumutungen jedweder Art wehrt der beruflich hervorragend Abgesicherte konsequent ab.

*Carola Sch.* ist kein Widerstandstyp; auch ihr zentrales Thema ist, nachdem sie aufgrund des Berufszuweisungssystems der DDR ihren Traumberuf der Kosmetikerin nicht realisieren konnte, die Stabilität des dann doch Erreichten. Allenfalls ein Nahdistanzaufstieg als rechte Hand des Institutedirektors könnte die Sekretärin noch reizen. Ansonsten ist sie daran interessiert, ihre Familienorientierung bei Beibehalt ihrer Erwerbstätigkeit zu leben. Alles was sie hierzu braucht, schätzt sie, ist Hinzulernen im Arbeitsvollzug, am Arbeitsplatz.

Status-quo-orientiert, insoweit es Erwerbsarbeit und auf sie bezogene Bildungsaufwendungen betrifft, ist schließlich auch ihre - in etwa gleichaltrige - westdeutsche Geschlechtsgenossin *Elke F.*, deren primäres Interesse dem Leben nach der Arbeit gilt. Sie, die sich heute anstelle einer Fixierung auf die Paarbeziehung eine „richtige“ Familie vorstellen könnte, nähert sich schon dem Typus der letztlich desinteressierten Herforder Familienfrauen, wie ihn *Viola P.* repräsentiert, die in ihrer exponierten Position als ausgegrenzte Telefonistin bei der *Telekom* und angesichts ihrer konsequenten Familienorientierung keinerlei bildungsbiographische Strukturierungsversuche mehr erkennen läßt. Im Prinzip trifft das auch für *Gisela G.* zu (s. *WBA3*, 196ff: Anh. 3), deren Erwerbsper-

spektive grundsätzlich ambivalent erscheint und deren Weiterbildungsabstinenz der Interviewerin und Erstinterpretin einer unentschlossen-, „luxurierenden“ Perspektive geschuldet schien, weil ein ernsthaftes Reintegrationsbemühen letztlich nicht erkennbar sei.

Letztlich diffus stellt sich auch *Trude R.*’s Interesse dar, aus ihrer strikten Subordination unter das konventionell interpretierte Familieninteresse „rauszukommen“. Zwar wäre ihr sehr daran gelegen - und deshalb thematisiert sie es auch durchgängig -, Berufs- und Familienfrauenperspektive miteinander zu versöhnen, doch würde der Entlernten letztlich objektiv - arbeitsmarktbedingt - und subjektiv - über ihren Wunsch vermittelt, es „etwas langsamer angehen (zu) lassen“ - ihr Alter Schwierigkeiten bereiten, dies zu realisieren.

Daß mit zunehmendem Alter die Erwerbsperspektive zurückgefahren wird, gilt selbstverständlich ganz besonders in dem hier vorzugsweise angesprochenen Erwerbsnahensegment mit seinen sehr oft körperlich stark belastenden Tätigkeiten. *Manfred N.*, Tischler von Beruf, will mit seinen 54 Jahren nur noch Aufwand vermeiden, seine Belastungstoleranzgrenze ist stark reduziert. Als jemand, der sich in seine dörfliche Lebenswelt integrieren konnte, hat er keinerlei Interesse an einer Änderung des Status quo, ist also in gewisser Weise doppelt immunisiert gegen Weiterbildungszumutungen.

Ähnlich wie *Manfred N.* ist *Lothar T.* in die dörflich-kleinstädtische Lebenswelt integriert. Erwerbsoptionen haben sich für ihn, der mittlerweile, den Arbeitsmarktmaßnahmen in den neuen Ländern entsprechend, in den Vorruhestand übergewechselt war, von selbst erledigt; spätestens seit ihm sein Sohn mitgeteilt hatte, daß er an einer Selbständigenposition, die mit aufzubauen ihm noch eine lohnende Aufgabe gewesen wäre, nicht interessiert sei. Er hatte, wie er betont, zeit seines Lebens Spaß an seinem Beruf, der ihm nie zu besonderen Bildungsanstrengungen Anlaß gab.

*Herbert E.* schließlich, mit einem intrinsischen, noch handwerklich bestimmten Arbeitsethos ausgestattet, hatte im Laufe eines langen Arbeitslebens, das ihn einige Jahre ins Ausland verschlug, Gelegenheit genug, Berufserfahrung anzuhäufen. Sein Beruf hatte auch den Mechaniker aus der Region Herford nie zu Weiterbildungsmaßnahmen gezwungen, die über das Lernen *on the job* hinausgingen; dazu waren auch die technischen Entwicklungen in seinem Arbeitsbereich nicht gravierend genug. Das hinderte den mittlerweile, zum Zeitpunkt des Zweitinterviews, auch schon 61jährigen nicht daran, sich einen weiteren Horizont buchstäblich zu erwandern und seinem entwickelten politischen Interesse mit der Lektüre von Zeitungen und Magazinen nachzugehen, die man in seinem Qualifikationsmilieu eher nicht erwarten würde.

Ähnlich, wahrscheinlich auch kohortentypisch entwickelt zeigte sich schon des *Willi S.* Arbeitsverständnis, seine Weigerung, sich letztlich (wie beide das

wohl wahrnehmen) heteronomisierenden Bildungsveranstaltungen zu unterziehen. Dafür ist seine Kompetenz, wie er darstellen kann, aufgrund über lange Jahre akkumulierten, auf praktischer Erfahrung begründeten Wissens denn doch zu groß.

Dabei ist *Willi S.*, das ist nicht zu übersehen, wie *Herbert E.* und *Jonas K.* durchaus lernoffen. Bei Letzterem haben die extremen Bedingungen des restriktiven Chancenrahmens aus der Sowjetunion emigrierter Spätaussiedler quasi zwangsläufig zu großer kompensatorischer Umlernbereitschaft geführt. Dennoch fällt seine Bilanz von Kosten und Nutzen formalisierter erwerbsbezogener Weiterbildung negativ aus: Nicht einmal die obligatorischen Sprachkurse bringen ihm annähernd so viel wie das Lernen, in diesem Fall: das Sprachenlernen, am Arbeitsplatz.

Ein Sonderfall in der Gruppe der Desinteressierten sollte, zumindest den Rahmenbedingungen der Kohorte und des Berufs, vor allem aber auch ihres Geschlechts wegen, der Fall der 32jährigen *Heike K.* sein. Statt dessen lassen sich auch hier augenfällige Parallelen ausmachen. *Heike K.*, Erzieherin auf einer kinder- und jugendpsychiatrischen Krankenhausstation, ist strikt und kompromißlos *berufsorientiert*, und zwar derart konsequent, daß sie darüber wohl auch ihre *Erwerbsarbeitsperspektive* aufs Spiel setzen würde. Ihr nahegelegte Weiterbildungsmaßnahmen könnten institutionalisierte Dequalifizierung bedeuten. Statt dessen entwickelt sie ihre Berufsrolle systematisch durch Akkumulation von Erfahrung, durch weitgehend autonome Gestaltung ihres Arbeitsbereichs.

### 6.3.3 Verweigerer

Die letzte große Gruppe von Abstinenten bilden dann die Verweigerer. Sie sind gewissermaßen der harte Kern der Nichtteilnehmer. Von den bildungs- und erwerbsbiographisch Interviewten des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“ zählt jeder zweite dazu. Es finden sich darunter, wie unterstellt (s. Übers. 1, B. 3, a und b), sowohl Ausweicher als auch regelrechte Widerständler. Darüber hinaus haben die Bedingungen des Umbruchs im Osten Deutschlands aber eine Reihe von Fällen entdecken lassen, die sich in dieses hypothetische Schema nicht einpassen lassen: Verweigerer, die sich tendenziell abstinent verhalten, um die Erwerbsperspektive zu retten.

#### 6.3.3.1 Ausweicher

Eine Reihe dieser Fälle, deren Ziel die *Verteidigung der Erwerbsperspektive* ist, wurde ihrer eigenen Art wegen schon ausführlich geschildert; an sie sei

deshalb hier nur mehr erinnert: Da wären zunächst die bei erstem Hinsehen so divergenten Fälle der *Maria R.*, der *Betty B.* und der *Margot N.* aus der Fallreihe der erwerbsorientierten „Frauen-Ost“. Zu den unter Akkulturationsdruck stehenden ostdeutschen Frauen zählen dann auch *Erna R.* und *Margret M.* aus Halle. *Erna R.*, deren Berufsperspektive schon durch den Vater abgeblockt wurde, der sie zur Familienfrau heranziehen wollte -

wodurch „ich mich (!) natürlich, selber zum Todesurteil verurteilt (habe) indem ich nun, für drei Männer zu Hause und denn kam d'r vierte dazu die Oberhemden (bügeln) mußte, die Mutter machte das nicht mehr akkurat jenug“ (Z. 194ff) -,

deren positive „Ideologie“ sie oft verleitet hat, sie „Prügel“ hat beziehen und „Lehrgeld bezahlen“ lassen, hat nie an irgendeiner Weiterbildung teilgenommen. Dafür hat sie, deren Lebensthema es ist, immer die Dumme gewesen zu sein, am Beispiel ihres Mannes und anderer miterleben müssen, wie widersinnig Weiterbildungsbeteiligung sein kann. Während er von einer allseits anerkannten westdeutschen Bildungsinstitution zum Hausmeister und damit in die Arbeitslosigkeit umgeschult wurde, bekleidet sie, die ungelernte Putzfrau, die den „alten Werten“ nachhängt, de facto eine solche Stelle, die ihr zudem noch viel - und das ist ihr sehr wichtig - soziale Anerkennung verschafft hat.

Der Fall der 45jährigen Fußpflegerin *Margret M.* liegt, obschon im Verlauf ihrer gelebten Autonomisierung anders, dennoch ganz ähnlich insofern, als auch ihr in einem in der Diaspora streng katholisch geprägten Elternhaus der Lebensweg vorgezeichnet wurde. Anders als *Erna R.* ist sie dem Elternhaus entflohen - um dann ihre Autonomisierung doch in konsequent familialer Berufsnachfolge (als Krankenschwesternschülerin) zu betreiben. Erwerbstätigkeit ist ihr das wichtigste Mittel, ihre Selbständigkeit zu erhalten. Alles würde sie, die partout „nicht zu Hause bleiben will“, tun, um ihre Erwerbsperspektive zu verteidigen. Was im einzelnen, lässt sie folgerichtig offen: „da würd' ich lieber, nee ...“; selbst zu Weiterbildungsmaßnahmen würde sie sich - im äußersten Notfall - verpflichten lassen.

Strikt auf ihrer Erwerbsperspektive besteht auch *Regina G.*, die wie *Betty B.* und *Maria R.* in X. lebt. Weiterbildungsveranstaltungen steht sie bestenfalls distanziert gegenüber. Irgendeine Erwerbstätigkeit, welche auch immer, würde sie vorziehen; nicht zuletzt, um mit ihrem Mann ihren Hausbesitz zu verteidigen.

Ähnlich liegt der Fall sowohl von den objektiven Voraussetzungen als auch vom massiv erklärten Ziel der Reintegration her bei der Derzeit-Hausfrau *Evelyn S.* Sie diskutiert im Zweitinterview aber Reintegrationsinteresse und -chancen distanzierter, wahrscheinlich weil ihr ihre traditionell-weibliche Orientierung in der Alternativrolle entgegenkommt. *Evelyn S.* erscheint passiver bei der

Realisierung ihrer Doppeloption auf Erwerbs- und Familienperspektive. Insbesondere aber plädiert sie, aufgrund von Sekundärerfahrungen skeptisch, für Lernen am Arbeitsplatz anstelle von „Maßnahmen“.

Genauso wenig interessiert an Weiterbildung war die Westdeutsche *Ulla Z.*; genauso unmißverständlich aber darauf bedacht, ihre Erwerbsperspektive durch Reintegration in ein Normalarbeitsverhältnis zu realisieren. *Tina S.* und *Ulrike Z.*, ebenfalls aus der Region um das Arbeitsamt Herford, gehören auch zu dieser westdeutschen Parallelfallreihe der ostdeutschen Frauen unter Akkulturationsdruck. Beiden war auch eine vorberufliche geschlechtsspezifische Sozialisation zuteil geworden, die ihren Wünschen nicht entsprach. Beide bilanzieren das Kosten-Nutzen-Verhältnis von erwerbsbezogener Weiterbildung negativ: Die Expedientin *Tina S.* sähe explizit ihre Stelle, in der sie sich nach einer westlich-typischen, zum Teil familienbedingten Chaosbiographie im Verlauf wieder auf ein Normalarbeitsverhältnis hinarbeiten konnte, gefährdet, und die Büglerin *Ulrike Z.* lehnt nach mit 34 Jahren auch schon chaotischer, klassisch-proletarischer Erwerbsbiographie explizit Veranstaltungen ab, deren Praxisbezug sie sich nicht vorstellen kann. Beiden ist aber ihre Erwerbsperspektive unabdingbar.

Es bleiben drei Fälle, die mit den Bedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit in Ost und West nicht erfaßt werden können, die aber dennoch deutliche Parallelen erkennen lassen: Zentral ist auch ihnen der Kampf um den Erhalt der Erwerbsperspektive. War dies bislang für Männer in Westdeutschland, vor allem in Arbeitsmarktreichen, die in jüngerer Vergangenheit nicht ganz besonders negative Entwicklungen verzeichnen mußten, kaum ein Thema, so doch und wegen der seinerzeit dort selbstverständlichen Garantie der Arbeitsplätze um so mehr in der ehemaligen DDR.

*Hans J.* und *Fritz H.* stellen ihre berufliche Zukunft, jeder auf seine Weise, obenan; als Inhaber autonomierächtiger und zeitextensiver Stellen haben sie, obwohl durchaus nicht unbedingt abgeneigt, anderes zu tun, als sich Weiterbildungsveranstaltungen zu leisten.

Kein Thema ist Weiterbildungsteilnahme auch für *Kurt M.* Der 31jährige Dreher hat sehr negative Erfahrungen mit Bildungsprozessen angehäuft und bilanziert sie dementsprechend. Knapp zwei Jahre vor dem Erstinterview hatte er, der seine Lehre noch ohne nennenswerte NC-Ausbildung zu DDR-Zeiten abschloß, einen CNC-Lehrgang, der ihm zu mathematisch, zu theoretisch angelegt war, abgebrochen. Heute, meint er, wäre er als CNC-Dreher wohl arbeitslos. Und das ist für ihn „das Schlimmste, was es gibt: Arbeit zu verlieren“. Seine Erwerbsarbeitsperspektive zu sichern, hat bei ihm absoluten Vorrang. Berufliche, insbesondere in Kurzform stattfindende Weiterbildung, schließt das Dossier über *Kurt M.*, würde er allenfalls im äußersten Fall als Mittel zur Erlangung eines Arbeitsplatzes in Kauf nehmen.

Von den vierzig biographischen Interviews lassen sich dann sechs den in der hypothetischen Klassifikation unterstellten eher allgemeinen *Strategien des Ausweichens*, dem Vermeidungshandeln und normativ akzeptiertem Rückzug, zuordnen. Diese Fälle sind weder wie die generell Desinteressierten kaum erreichbar, noch dominiert der praktisch unbedingte Wunsch, die Erwerbsperspektive aufrechtzuerhalten, die Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme an weiteren Bildungsveranstaltungen.

Der status-quo-orientierte *Rolf B.* ist wie *Hans J.* und *Kurt M.* einer der Jüngsten des Samples. Der Verkehrstechniker, in einem stadtnahen Hallenser Betrieb beschäftigt, ist wie sie sehr arbeitsorientiert, sieht aber bei durchaus realistisch scheinenden Nahdistanz-Aufstiegschancen keinen unmittelbaren Druck, seine Erwerbsarbeitsperspektive zu verteidigen. Auch berufliche Weiterbildung ist für ihn nicht vonnöten. Es reicht ihm, sich das unbedingt und konkret Erforderliche und Umsetzbare *en passant* anzueignen.

Ein - vergeblicher - Vermeider ist auch *Bruno B.* Von seinen Merkmalen her als „Begünstigter ohne Bedarf“ klassifiziert, ist er tatsächlich ein zwangsverpflichteter Teilnehmer, dessen Bedarf nicht durch die objektive Anforderungsstruktur seiner Tätigkeit oder deren Weiterentwicklung definiert wurde, sondern durch eine global orientierte Firmenübernahme. Vergeblich bemüht sich der Chefmechaniker zur See, die symbolisch-systematisch hergestellte Entwertung seines Erfahrungswissens zu vermeiden.

Schon aufgrund der objektiven Ausgangsbedingungen selbstverständlich anders verhält es sich bei *Werner E.*, der ebenfalls, wie *Bruno B.*, in der Region Herford lebt. Dem 55jährigen Büroboten, der aus einem eher bildungsfernen Milieu stammt, macht nicht die symbolische Entwertung seines Erfahrungswissens zu schaffen. Ihm waren Strategien der Strukturierung der Bildungsbiographie sozialisationsbedingt immer eher fremd; mittlerweile stellt sich ihm diese Frage nicht mehr. Sein großes Thema ist die Vermeidung jedweder Veränderung, zumal der Bedingungen seines instrumentell verstandenen Arbeitsverhältnisses.

*Claudia W.* waren andere, eher bildungsbürgerliche Ansprüche mitgegeben worden, die sie zwar, indem sie ihren Wunschberuf ergriff, nicht realisierte, mit denen sie sich aber immer noch auseinandersetzt. Wenn sie schon Friseurin werden mußte, hätte sie doch wenigstens Meisterin werden können, meint man in ihrer Familie. Mit 39 Jahren hat sie so in ihrem Beruf keine Chancen mehr, weiß sie. Ihre Reintegrationsbemühungen erscheinen nicht konsequent; sie weicht der Konkretion ebenso aus, wie sie Weiterbildungsveranstaltungen gemieden hat, die sie hätten weiterbringen können.

*Vera D.* und *Gudrun H.*, beide aus kleineren Gemeinden in der Umgebung von Bitterfeld, haben - und darin unterscheiden sie sich von ihren Geschlechtsgenossinnen des Abstinenztyps der „Sicherung der Erwerbsperspektive“ - tat-

sächlich die Hoffnung auf Reintegration, zumal angesichts ihres Alters von 54 beziehungsweise 58 Jahren, aufgegeben; bei *Gudrun H.* kommt hinzu, daß sie in der Zwischenzeit denn auch in den Vorruhestand übergewechselt ist. Beide sind aber über ihr ganzes Erwerbsleben hinweg beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen ausgewichen. Wenn *Vera D.*'s Gesundheitsprobleme verantwortlich für eine Chaosbiographie und wohl auch (Mit-)Grund für das Ausbleiben jeder Art von aktiver, über den Arbeitsvollzug hinausweisender Strukturierung waren, so thematisiert *Gudrun H.*, die Erfahrungswissen höher einschätzt als Bildungstitel, ganz konsequent den engen Chancenrahmen ihrer Generation, ihre Fremdbestimmung durch die Zeitläufte.

#### 6.3.3.2 Widerständler

Es bleiben schließlich noch vier von vierzig Fällen offen: die Widerständler im engeren Sinne; zwei Männer aus der Region Herford und je ein Mann und eine Frau aus der Region Halle. Die vier sind, vergleicht man ihre Biographien miteinander, extrem verschieden. Das beginnt damit, daß sie sich aus allen vier Altersjahrzehnten der Untersuchung rekrutieren, und endet nicht damit, daß sie zu vier verschiedenen (Untergruppen von) Fallreihen gehören.

*Jürgen G.*, *Armin St.*, *Walter G.* und *Anke N.* wurden schon vorgestellt. *Jürgen G.* perhorresziert aufgrund negativer Erfahrungen jede Art von Bildungsveranstaltungen, während *Armin St.* Kosten und Nutzen deutlich negativ bilanziert. *Walter G.* und *Anke N.* sind in der neuen Welt noch nicht angekommen.

## 7. Bildungsappell, subjektive Relevanzen und Arbeitsmarktkonformität: Auf der Suche nach Ansatzpunkten pädagogischer Intervention

An die Bildung von Typologien schließt eine gerade von Pädagogen an in diesem Themenfeld arbeitende Sozialwissenschaftler nicht selten herangetragene Frage an: Was geschieht mit den Typologien, welche pädagogisch relevanten Anknüpfungspunkte ergeben sich aus ihrer Konstruktion? Solche Anknüpfungspunkte aufzuzeigen, war das Ziel des Feldexperiments innerhalb des Projektzusammenhangs. Diese Phase sollte noch ein Stück weit konkreter Anforderungen an berufliche Weiterbildung aus der Subjektperspektive sondieren, die auf die Überwindung von Teilnahmebarrieren zielen. Dazu war, in einer Gegenwendung gegen den normativen Charakter der Weiterbildungsforderung, Raum zu schaffen für die Artikulation von Vorbehalten gegenüber Weiterbildungsaktivitäten und die Formulierung eigener Vorstellungen einer wünschbaren Gestalt von Weiterbildung.

Den gesellschaftlichen Modernisierungsbedarf des Qualifikationsstocks unterstellt, bedarf es nämlich, so unsere aus den zwischenzeitlich erarbeiteten Ergebnissen entwickelte Annahme, neben strukturell verbesserten Rahmenbedingungen auf der Makro- und der Mesoebene auf der Mikroebene der pädagogischen Situation einer curricularen Zielsetzung, die sich jedenfalls nicht unbesehen den latenten Funktionen eines Anbietermarktes beugt, und einer in weiten Teilen anderen andragogischen Praxis. Wenn die Individuen die ablaufenden und anstehenden tiefgreifenden Wandelprozesse meistern lernen sollen, braucht es angesichts der immer wieder bestätigten Unsicherheit aller Bedarfsprognosen Bildungsprozesse, die ihnen die Chance eröffnen, aktive Mitgestalter des Wandels zu werden und sich auch so, nicht aber als bloße Akzeptanten fremdbestimmter Vorgaben, zu verstehen. Ziel einer solchen Modernisierung kann es also nicht sein, den „Faktor Arbeit“ im Sinne heteronomer Vorgaben zu flexibilisieren, generell anpassungsbereiter zu machen - einer Politik, der leicht ihr Scheitern zu prognostizieren wäre -, sondern im Gegenteil gestaltungsneugierig und paradoxienoffen. Daß dies nur über den Weg ernsthaften In-

Rechnung-Stellens individueller Kosten-Nutzen-Bilanzen zu realisieren ist, war die Basisannahme des im folgenden Kapitel beschriebenen Geschehens.

## 7.1 Eine nicht intendierte Bestätigung der Widerstandshypothese

Für die vierte Feldphase des Projekts waren Personen auszuwählen, die bereits zweimal befragt worden waren: auf der Mesoebene in teilstandardisierten Interviews, die eine Obermenge der Fragen auf der Makroebene darstellten, und auf der Mikroebene in sozio-biographischen Interviews. Es handelte sich mithin um eine Teilmenge der Zielpersonen der Mikroebene. Die Auswertungen der problemzentrierten Interviews hatten nun nahegelegt, die Teilnehmer an der vierten Projektstufe im Falle Halles (als Repräsentant der ostdeutschen Arbeitsmarktregionen) ausschließlich aus dem Kreis der in Ostdeutschland spezifisch betroffenen Frauen des Samples zu rekrutieren. Zudem sollten die Stadt-Land-Differenzen durch die Konzentration auf die außerhalb Halles gelegenen Gebiete der Region homogenisiert werden. Vor diesem Hintergrund wurden zunächst elf Frauen aus den Nichtteilnehmer-Clustern, die in den Kreisen Bitterfeld und Saalkreis lebten, ausgewählt und angeschrieben. Hier gab es aufgrund - gemessen am zeitlichen Abstand zur letzten Befragung - außergewöhnlich hoher Mobilitätsraten Probleme bei der Adressenrecherche, die zum Teil trotz der Inanspruchnahme der Einwohnermeldeämter nicht gelöst werden konnten.

Bei der Einschätzung des Folgenden darf nicht übersehen werden, daß ein über mehrere Stufen laufender systematischer Selektionsprozeß zu einem Marginalsample geführt hatte, das sich von Stufe zu Stufe dem „harten Kern“ der Widerständler nähern sollte und sich ihm auch, wie schließlich deutlich geworden war, tatsächlich genähert hatte. Insofern mußte es im Grunde fast wie ein Widerspruch in sich gelten, gerade von der letztlich erreichten Zielgruppe zu erwarten, daß sie sich an einer Veranstaltung, als die ihren Mitgliedern der Feldversuch erscheinen und die doch irgendwie etwas mit Weiterbildung zu tun haben mußte, beteiligen würde.

Von Beginn an war denn auch bei der Kontaktaufnahme eine eher skeptische bis ablehnende Einstellung dem Vorhaben gegenüber zu konstatieren. Die Gründe für die Absagen spiegeln nicht zuletzt die auf allen Ebenen analysierten Relevanzsetzungen der Individuen wider. An erster Stelle steht die Erwerbsarbeit.

Bei den weiteren Begründungen wurden zwei Strukturen sichtbar: zum einen eher objektiv gesetzte Tatbestände, die eine Teilnahme verhinderten - wobei offen bleiben muß, inwieweit es sich dabei um Rationalisierungsstrategien der Angesprochenen handelte. Zum anderen war eine wesentlich größere Gruppe zu identifizieren, die sich durch unterschiedliche, meist phantasiereich in Szene gesetzte Strategien bemerkbar machte, die Teilnahme an der Diskussionsrunde zu vermeiden, ohne dies unbedingt offen zu vertreten. Diese zweite Gruppe zeichnete sich im Unterschied zur ersten in ihren Begründungen durch erkennbaren Widerstand aus. Hier finden sich die konsequenten Abstinenzler, die sich vermutlich auch zu einem anderen Zeitpunkt oder bei merklich höherer Gratifikation versagt hätten. Wie stark sich das Abstinentzsyndrom im Einzelfall durchsetzte, wurde deutlich, wenn mehrere, sich zum Teil widersprechende Argumente gewählt wurden. Exemplarisch sei hier eine Frau genannt, die das Wochenende mit ihrem Mann verbringen wollte, an diesem Wochenende in Urlaub fahren wollte, der zudem der Weg zu weit war und der die Teilnahme trotz Kostenerstattung und Honorar zu teuer war.

Die Gruppe der Einzuladenden wurde dann um Personen erweitert, die dem Teilnehmer-Cluster der „ausgegrenzten Geforderten aus dem Arbeitermilieu“ zuzuordnen waren und die, wie wir gesehen haben, durchaus als potentielle Nichtteilnehmer zu gelten hatten. Zudem wurde die Beschränkung auf Saalkreis und Kreis Bitterfeld aufgehoben, die Stadt Halle also wieder einbezogen. Damit waren zwei Homogenisierungsstrategien aufgegeben worden, deren Ziel es war, den lebensweltlichen Hintergrund möglichst konstant zu halten, was, zum Beispiel in bezug auf das nicht irrelevante Kriterium der Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten, wünschenswert gewesen wäre. Auch jetzt ergab sich eine bemerkenswerte Samplemortalität, bis letztendlich sieben Zusagen übrigblieben, mit denen die Veranstaltung in den Räumen der *Bitterfelder Qualifizierungs- und Projektierungsgesellschaft* in Wolfen durchgeführt werden sollte. Am Tag der Veranstaltung in Wolfen kamen dann aber nur zwei von diesen sieben Teilnehmerinnen, so daß den Erschienenen sowie den für den nächsten Tag eingeladenen Experten abgesagt werden mußte.

Für Ostdeutschland bleibt zum Vermeidungsverhalten ein wesentlicher Aspekt nachzutragen, den eine Befragte in einem Telefonat erwähnte, in dem sie sich skeptisch gegenüber den Chancen reger Beteiligung an Diskussionen äußerte: „Glauben Sie, daß die den Mund auftun werden?“ Sie, die zu den beiden schließlich Erschienenen zählte, rekurrierte bei ihrer Situationseinschätzung, die sie am Tagungsort mit Blick auf das Vorhaben, es noch ein weiteres Mal zu versuchen, wiederholte, auf ihre Erfahrungen mit verdeckten Verweigerungsstrategien: Auf den DDR-typischen Versammlungen sei ausweichendes Schweigen gelernt worden. Auch der wiederholte Hinweis, daß es sich um eine kleine, ausschließ-

lich aus Frauen zusammengesetzte Gruppe handeln werde und Anonymität doch noch ein weiteres Mal zugesichert werden würde, räumten ihre Zweifel nicht aus dem Weg.

Die ablehnende Haltung der Veranstaltung gegenüber wurde vom vor Ort arbeitenden Forschungsteam allen Projektthesen zum Trotz bis zuletzt in ihrer Konsequenz immer noch unterschätzt und die strategische Funktion der Tendenz, keine Absage zu erteilen, falsch interpretiert. Der resistenten Haltung sowie der zu vermutenden weiteren Fluktuation potentieller Teilnehmerinnen aufgrund der Terminverschiebung wegen hatten wir schließlich auf Personen zurückgegriffen, die auf der Mikroebene nicht befragt, das heißt nur durch teilstandardisierte Interviews erfaßt worden waren, um so die Ausgangsbasis weiter zu verbreitern und dennoch am Kriterium „Frauen in Ostdeutschland“ festhalten zu können. Dies erweiterte die Auswahlgesamtheit noch einmal um zwanzig Personen, führte im Effekt aber gleichzeitig gegenüber den vorgängigen Selektionsschritten zu einer systematisch rekursiven Selbstselektion der Zielpersonen der vierten Stufe. So waren zwar die Situationsinterpretationen und bildungsbiographischen Strukturierungsmuster bei der späteren Analyse nicht mehr greifbar; immerhin aber wären die Sozialparameter der Teilnehmerinnen bekannt gewesen. Auch hier waren bereits vertraute Strategien der Ablehnung zu erkennen: Es kam zu Selbstverleugnungen am Telefon, zu klaren Absagen oder nur vagen Zusagen, aufgrund derer nicht davon ausgegangen werden konnte, daß die Angesprochenen an der Veranstaltung teilnehmen wollten, so daß die Veranstaltung in der Region Halle nicht zuletzt aus Kostengründen endgültig abgesagt werden mußte.

Im Fall der Region Herford wurden Männer und Frauen aus den drei Nichtteilnehmer-Clustern, die im Kreis Minden-Lübbecke lebten, ausgewählt. In noch ländlicher strukturierter Umwelt lebend als die im Kreis Herford wohnenden Befragten, sollten sie den ursprünglichen Ideen zufolge den außerhalb Halles lebenden ostdeutschen Frauen gegenübergestellt, vor allem also die Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen in etwa konstant gehalten werden. Auch hier kamen aber trotz sukzessiver Reduzierung der Homogenisierungskriterien die gleichen Begründungsmuster für die Teilnahmeverweigerung zum Tragen. Wenn eine Ablehnung vorlag, wurde im Gegensatz zu Ostdeutschland auffällig häufig explizit betont, daß kein Interesse vorhanden sei, daß man nicht wisse, was man dazu beitragen könne.

Schließlich war auch hier auf biographisch (auf der Mikroebene) nicht Befragte zurückzugreifen. Unter dem Homogenisierungsaspekt war dies sicherlich bedauerlich. Da es sich aber immer noch um den (größeren) Kreis der faktisch und tendenziell Abstinenten handelte, konnte die Durchführung von Gruppendiskussion, Zukunftswerkstatt und Weiterbildungsmarktkonferenz in den Räumen

der *Deutschen Angestelltenakademie* in Minden - zumal als erster Einstieg in ein marginales Forschungsfeld - als legitim gelten.<sup>1</sup>

## 7.2 Gruppendiskussion: Zum Stellenwert von Weiterbildung im Lebenszusammenhang

Das Feldexperiment begann am Abend des ersten Tages mit der Gruppendiskussion, die die einführende Kritikphase der Zukunftswerkstatt ersetzen sollte, weil konkrete Betroffenheit unvermittelt nicht gegeben war und damit die intrinsische Motivation fehlte, die bei Teilnehmern an einer Zukunftswerkstatt als konstitutives Element vorausgesetzt wird. Es war das Nahziel der Gruppendiskussion, zunächst eine Sensibilisierung der Teilnehmer für die Problemstellung herzustellen und sie als geschützten Raum so zu organisieren, daß ihnen die Legitimität deutlich würde, latenten Bildungs- und Wandelwiderstand argumentativ zu entwickeln und dann auch zu verbalisieren.

An die Vorstellungsrunde, in der sich die Teilnehmer miteinander bekannt machten, schloß sich die Darstellung eines Falles an, der am Beispiel des Berufsverlaufs einer Mittdreißigerin ohne qualifizierte Berufsausbildung berufliche Weiterbildung in der Perspektive einer Kosten-Nutzen-Abwägung thematisierte. Das aus mehreren Mikroebenen-Interviews konstruierte Fallbeispiel hatte die Funktion des bei Gruppendiskussionen üblichen „Grundreizes“ und sollte den Zusammenhang der verschiedenen für Weiterbildung relevanten Aspekte thematisieren: Teilhabe am Arbeitsmarkt, Alter, Sinnhaftigkeit beziehungsweise Sinnlosigkeit, Notwendigkeit und Zwang, Chancen, Optionen, Kosten und Nutzen (s. *WBA4*, 51ff). Das Fallbeispiel schloß mit einem Zitat, das einer Aufforderung zur Diskussion gleichkam: „Manchmal denke ich, das wäre auch schön, wenn du was gelernt hättest. Garantie hätte man dann auch nicht, aber man hätte vielleicht doch mehr Chancen gehabt.“

Schneller als erwartet führte die Diskussion zu den unmittelbar eigenen Erfahrungen der Teilnehmer. Zwar kamen sie anfangs auf das Fallbeispiel zurück; tatsächlich diente es aber eher als Stichwortkatalog, der bald zu einer Vertiefung und Erweiterung der bereits in der Vorstellungsrunde benannten Problemhorizonte führte. Dies macht etwa folgende Passage deutlich:

---

1 Zur Auswahl der Experten s. *WBA4*, 35f.

„In dem Alter könnte sie ja noch versuchen, eine Kfz-Lehre zu machen. Heute sind das ja auch Frauenberufe. Damals, vor zwanzig Jahren, als die angefangen hat, gab es das im Grunde ja ganz, ganz wenig für Frauen, die Kfz-Ausbildung. Oder wenn sie so technisch interessiert ist: vielleicht als Elektrikerin. Heute sind ja auch ganz andere Möglichkeiten in der Richtung gegeben, in Männerberufe reinzugehen. Früher war das ja... - und sie ist, wenn sie jetzt Mitte Dreißig ist - denke ich, hat sie noch eher eine Chance, unterzukommen als wenn sie schon fünfzig wäre. Auch das Arbeitsamt tut für diese Altersgruppe mehr als für Ältere, was Fortbildung oder Weiterbildung, Umschulung und, und, und... angeht. Wenn jemand ankommt mit fünfzig, dann..., das war's dann. Ich kenne die Situation von einem ganz aktuellen Fall, der wollte sich auch gerne umschulen lassen, der ist mittlerweile 52, verwandt mit seinem Beruf; das ist keine direkte Umschulung. Ist ihm auch angeboten worden - und haben aber dann vergessen, aufs Geburtsdatum zu gucken, und als es dann richtig nach... 'Oh nee, das können Sie vergessen.' Das ist die Situation heute.“

Der Bezug auf die eigene Lebenssituation und auf sekundär vermittelte Erfahrungen des unmittelbaren persönlichen Umfeldes bestimmten den weiteren Diskussionsverlauf. Dabei wurde in verschiedenen Zusammenhängen immer wieder die Ambivalenz von Weiterbildung thematisiert. Als die vierte Projektphase durchziehender Tenor scheint uns dies hervorhebenswert, zumal die im folgenden dargestellten Einzelaspekte mit den darin thematisierten Deutungsmustern nicht als beliebig isolier- und zitierbare Statements, sondern stets nur mit Bezug auf diese Ambivalenz sinnvoll einzuordnen sind.

### 7.2.1 Zentrale Themen

Im Verlauf kristallisierten sich die im Folgenden beschriebenen zentralen Themen heraus, die die gesamte weitere Projektphase prägten. Für die Teilnehmer waren es vor allem zwei Dimensionen, in denen das Thema Weiterbildung zu diskutieren war: zum einen eine eher instrumentale Verwertungsperspektive im Sinne der Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen, zum anderen eine eher identitätsrelevante Perspektive, in der eine zentrale Funktion von Weiterbildung in der Herstellung biographischer Handlungs- und Gestaltungskompetenz gesehen wurde - das ist nichts anderes als die von *Schumann u.a.* reklamierte Beachtung sowohl der Arbeitskraft- als auch der Subjektperspektive. Bemerkenswert ist, wie sehr auch funktional-instrumentale Argumente auf lebensweltliche Aspekte noch Bezug nahmen und wie sehr umgekehrt lebensweltliche Relevanzen von arbeitsmarktbezogenen Rationalitätsüberlegungen relativiert wurden.

**Generelle Ambivalenz von Weiterbildung - „... man sollte mehr für die Weiterbildung..., aber nur, es kommen eben gleichzeitig diese Aspekte: Welche Zukunftsaussichten haben Sie gesamt gesehen, wenn Sie sich weiterbilden?“**

Der Arbeitsmarktnutzen von Bildung und beruflicher Weiterbildung wurde von allen Teilnehmern der Gruppendiskussion betont; nur partiell allerdings in der Perspektive einer spürbaren Verbesserung beruflicher Expansionsschancen. Es überwogen eher defensive Statements zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes beziehungsweise zur Erlangung einer beruflichen Position, die eine vergleichsweise geringe Vernutzung der eigenen Arbeitskraft bei ausreichendem Einkommen erlaubt. Dies dokumentiert die folgende Diskussionspassage, deren Thema Anpassung und Flexibilität als generalisiertes Verhaltensmuster ist:

- A: „Am Ball bleiben“.  
DL<sup>2</sup>: „Am Ball bleiben. Also so'n bißchen der Zwang im Hinterkopf? Also, was passiert eigentlich, wenn ich's nicht mache?“  
A: „Da bin ich ganz schnell weg vom Fenster.“  
B: „Da ist man ganz raus.“  
C: „Ganz weg, würde ich nicht sagen, aber flexibel und offen, würde ich sagen. Nicht nur zu sehen... den eingegrenzten Bezirk um das Haus herum sehen: Ist halt wirklich nur 'ne Anstellung nachher im benachbarten Kreis. Da möchte ich arbeiten, das habe ich vor, und wo ist jetzt bitte schön die Stelle für mich?“

B bilanziert vor dem Hintergrund seiner arbeitsbedingten Rückenprobleme die früher nicht absolvierte Meisterprüfung explizit als Versäumnis, auch wenn er als einfacher Handwerker damals zunächst ein besseres Einkommen zu haben schien als ihm bekannte Höherqualifizierte: „Damals, Gesellenprüfung, da haben wir gedacht: ,Der Krieg ist aus; schmeißen wir die Bücher weg, und jetzt ist alles vorbei!' Meister? Och, kein Interesse *damals*, heute bereut man das aufs tiefste“.

Der Nutzen einer besseren Qualifikation in Gestalt einer fundierten Ausbildung wurde übereinstimmend in ihrer Funktion gesehen, das Arbeitsplatzrisiko zu minimieren, auch wenn der Wert einer Lehrberufsqualifikation keinesfalls zweifelsfrei erschien. Im Zusammenhang mit der Diskussion des Fallbeispiels wurde der Protagonistin zur Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung geraten, da sie zum einen altersbedingt noch realistische Arbeitsmarktchancen habe und deshalb zudem auf institutionelle Unterstützung etwa durch das Arbeitsamt zurückgreifen könne. Diese Einschätzung blieb unbestritten:

---

2 DL = Diskussionsleitung

- A: „Sie ist zu jung, um zu sagen, ich jobb' jetzt nur noch, also quasi ohne Lohnsteuerkarte. Eine Hilfskraft ist schnell auswechselbar.“
- B: „Ja, ich denke mit auch, daß das noch ein wichtiger Punkt ist der Zukunft, sonst wird sie bis zum Lebensende, jetzt in Anführungsstriche gesetzt, ‚Hilfsarbeiterin‘. Irgendeine Hilfskraft, die jobbt. Wenn sie eine fundierte Ausbildung...“
- C: „...eine Hilfskraft ist schnell auswechselbar.“
- B: „Ja, wenn sie eine fundierte Ausbildung hat, auf die sie auch weiterhin aufbauen kann, das stärkt erst mal ihr Selbstbewußtsein und vor allen Dingen: Ihr Kind ist ja auch schon in dem Alter, daß es eigene Wege geht, und irgendwann ist die Familie dann nicht mehr der Mittelpunkt.“

Zugleich betonten Teilnehmer aber ihre mittlerweile verstärkten Zweifel am Berufsprinzip als Garant für dauerhafte Arbeitsmarktchancen: „Ja, ‚Was hast du gelernt?‘, wird schon noch gefragt; aber die meisten arbeiten gar nicht mehr in ihrem Beruf“. Insofern scheint zwar das Thema Qualifikation in seiner Arbeitsmarktrelevanz seinen Niederschlag zu finden; allerdings keineswegs in uneingeschränkter Affirmation von Anstrengungen zur Erlangung einer höheren Qualifikation und damit quasi-automatisch besserer Arbeitsmarktchancen, sondern in der Abwägung des hierfür erforderlichen Aufwandes und des angestrebten beziehungsweise realistisch erscheinenden Arbeitsmarktnutzens. Weiterbildung gilt zum einen noch als chanceneröffnende und selbstdisziplinierende Option im Fall von Arbeitslosigkeit:

„Naja, von der Straße zu kommen, um nicht an der Theke stehen zu müssen vor lauter Stupidität, da lohnt es sich vielleicht doch nochmal, sich irgendwo ein bißchen was anzueignen und sich weiterzubilden, um nicht ganz und gar zu verblöden“.

Andererseits schien den Teilnehmern angesichts der vorhandenen Arbeitsplatzkonkurrenz ein *mismatch*-Problem weniger im Mangel an angemessenen Qualifikationen zu bestehen, der sich negativ auf die eigenen Arbeitsmarktchancen auswirken könnte. Statt dessen wurde eine stärkere Sondierung der Arbeitskräfte *nachfrage* angeraten; und zwar unter Hintanstellung eigener Interessen:

„Aber im Grunde sind wir heute auch schon so weit, daß man erst gucken muß, da fehlen Arbeitskräfte und das werde ich oder das mache ich. (...) Ich mache doch lieber dann das, das liegt mir zwar nicht so, ich will es nicht, aber da habe ich dann eventuell nochmal eine Chance, und das ist das Problem, auch bei Weiterbildung, weil ich denke, daß viele auch sagen werden, viele Arbeitslose, die sagen, wenn ich das jetzt mache, dann stehe ich doch anschließend genau so wieder auf der Straße wie jetzt auch, also lass' ich es lieber gleich.“

Berufliche Weiterbildung erscheint insgesamt also als ausgesprochen zwiespältig, als „eine ambivalente Angelegenheit“, wie es eine Teilnehmerin explizit

formulierte. Ob sich der mit Weiterbildung verbundene Aufwand „rechnet“, insbesondere ein Arbeitsmarktnutzen sich einstellt, scheint letztlich nicht absehbar. Einerseits werden sehr wohl die von der existentiellen Konkurrenz um Arbeitsplätze ausgehenden individuellen Zwänge gesehen, auf der anderen Seite wird der zu erwartende Nutzen von Weiterbildung sehr genau abgewogen: „...man sollte mehr *für* die Weiterbildung (sein), aber nur, es kommen eben *gleichzeitig* diese Aspekte: Welche Zukunftsaussichten haben Sie gesamt gesehen, wenn Sie sich weiterbilden?“ (Herv.: d.Verf.)

Für Frauen wurde die Sicherung des beruflichen Anschlusses durch Teilzeitarbeit, aber auch durch Weiterbildung vor allem mit dem Hinweis auf die Risiken der modernen Lebensführung begründet. Das heißt, daß Frauen in Anbetracht einer möglichen Scheidung, als Alleinerziehende oder für den Fall, daß der Partner nicht mehr arbeitsfähig ist, jederzeit in der Lage sein müssen, ihren Lebensunterhalt sicherzustellen, und sich daher für Weiterbildung in der Familie „wirklich Freiräume erschaffen (müssen), um Zeit zu haben zum Lernen. Und da muß die ganze Familie mithelfen, daß..., sonst kann man das nicht realisieren und umsetzen“.

Die Notwendigkeit für Frauen, den beruflichen Anschluß nicht zuletzt mit Hilfe von Weiterbildung zu wahren, begründete eine Teilnehmerin folgendermaßen:

„Das sind ja heute auch ganz andere Überlegungen, für eine Frau, auch nach einer Scheidung. Oder sie müssen ja selber arbeiten, wenn sie nicht gerade... krankheitsbedingt nicht kann oder kleine Kinder da sind, aber sonst ist das ja selbstverständlich. Daß es vor vielen..., vor zwanzig, dreißig Jahren sah das ganz, ganz anders aus.“

Auch in diesem Zusammenhang spielt nicht ein wie auch immer geartetes intrinsisches Lernmotiv die ausschlaggebende Rolle für eine potentielle Weiterbildungsteilnahme als vielmehr die letztlich defensive Absicherung der eigenen Existenz.

Daß für Weiterbildung ein *zusätzlicher* Aufwand betrieben werden muß, der in der Regel außerhalb der Arbeitszeit liegt, wurde von den meisten schließlich als nicht unwichtige Teilnahmebarriere benannt. Die Beanspruchung durch die Arbeit wird als kräftezehrend bilanziert, der mit einer Teilnahme verbundene Aufwand bedarf dann schon genauer Abwägung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Mit einer geradezu klassischen Formulierung, die sich ähnlich schon in der Hildesheim-Studie als Abstinenzmotiv findet (Schulenberg 1976, 89), hat dies ein Diskussionsteilnehmer auf den Punkt gebracht: „Erschöpfung. Wer hat denn noch Lust, nach acht Stunden Arbeit sich auf die Volkshochschule zu setzen“.

Der Wert von Weiterbildung wurde im Verlauf stets auf den individuellen Lebenszusammenhang als Gesamt der lebensweltlichen Bezüge rückbezogen,

unter denen der Bezug auf Arbeit zwar ein zentraler, aber keineswegs allein leitender ist. Auch wenn dies im herrschenden Modernisierungsdiskurs kein Thema mehr ist, machte nicht zuletzt diese Gruppendiskussion deutlich, mit welcher Vehemenz subjektive Identitätsinteressen auch in der Arbeit reklamiert werden, wenn man denn die Möglichkeit zu ihrer Artikulation eröffnet.

**Arbeitsmarktchancen Älterer - „...daß ältere Menschen halt auch eine bessere Chance haben, auf dem Arbeitsmarkt“**

Ein Thema, das sich als roter Faden durch die ganze Veranstaltung zog und bereits während der Vorstellungsrunde von den Teilnehmern eingeführt worden war, war das Lebensalter als insbesondere in der Arbeitsmarktperspektive negativ stigmatisierendes personales Merkmal. Alter wurde gewissermaßen zur Chiffre für Aussichtslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt und für den Ausschluß von Chancen der Partizipation an Weiterbildung als Medium der Verbesserung der eigenen Zukunftsaussichten. Dabei wurden sowohl sekundär vermittelte Erfahrungen herangezogen als auch Primärerfahrungen, die sich zu Deutungsmustern über altersbedingte Benachteiligung verdichteten. In der Diskussion zogen die Teilnehmer eine deutliche Demarkationslinie zwischen vergleichsweise Jüngeren, für die sich eine Investition in die eigene Arbeitskraft mittels beruflicher Weiterbildung noch „lohne“ und in „Chancen“ auf dem Arbeitsmarkt umsetzen lasse, und Älteren, die „absolut null Chance“ hätten und in der Arbeitsplatzkonkurrenz mit Jüngeren den kürzeren zögen. So konstatierte eine fünfzigjährige Teilnehmerin, die nach einer Lehre und fast zwei Jahrzehnten Berufstätigkeit im erlernten Beruf ihre Arbeit zugunsten der Betreuung ihres einzigen, nunmehr auch schon fast erwachsenen Kindes aufgegeben hatte:

„Was ich mir von der Zukunft erhoffe? Irgendwie mal wieder als Seiteneinsteiger in den Beruf zu kommen. Aber das wird aufgrund meines Alters nicht mehr möglich sein. Ich bin jetzt fünfzig Jahre alt und da ist also absolut null Chance. Da krieg' ich nichts mehr. Nicht, weil ich es nicht kann oder so, die nehmen einfach lieber eine Junge wie überall, nicht nur in *meinem* Beruf, so ziemlich überall.“

Eine andere Teilnehmerin, 54 Jahre, bilanziert ihr Berufsleben in den letzten Jahren als Stagnation, ohne Chancen auf eine status- oder einkommensmäßige Verbesserung:

„...ich bin zu alt. Ich bin zu alt! Wer will mich denn noch haben? Keiner mehr! Und das ist bitter. Und je älter man wird, um so bitterer wird es. Und die Jüngeren, die Jüngeren mit ihrer koddrigen Schnauze, wenn ich das mal so drastisch sagen darf..., es ist ja teilweise ja wirklich schlimm, wie man mit uns Älteren umspringt. Es ist kein Vergnügen.“

Von einer eher noch zu den „Jüngeren“ gehörenden Teilnehmerin, 1997 vierzig Jahre, gelernte Bekleidigungsfertigerin, die im Betrieb zur Abteilungsleiterin aufgestiegen ist und sich nunmehr beruflich mit der Aufnahme einer Ausbildung zur Ergotherapeutin neu orientieren will, wird das Lebensalter unmittelbar im Kontext ihrer jüngsten Erfahrungen mit der Ausbildung thematisiert; sie bilanziert ihre Lernerfahrungen angesichts der überwiegend noch jüngeren Teilnehmer des Kurses auch als Rollenproblem. Letztlich erfährt sie sie positiv, als Kompetenzzuwachs, sieht aber, wenn auch nicht ganz so akzentuiert, ebenfalls die Arbeitsmarktprobleme der Älteren: „Ja, was ich mir wünsche ist halt auch, daß die Arbeitslosigkeit abgebaut wird, daß ich auf dem Arbeitsmarkt..., wie eben schon gesagt, daß ältere Menschen halt auch eine bessere Chance haben, auf dem Arbeitsmarkt.“

Die Problemdimension Alter diente im weiteren Verlauf gleichsam als Filter für die Bewertung des Nutzens von Weiterbildung und die Formulierung von Ansprüchen ihr gegenüber. Reflexionen über den (berufs-)biographischen Stellenwert von Weiterbildung wurden zudem immer in Beziehung gesetzt zu den erwarteten Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Arbeitslosigkeit wurde von allen Teilnehmern nicht nur als allgemeines Problem, sondern auch als mindestens potentiell persönliche Bedrohung wahrgenommen, wie die zuvor dargestellten Passagen bereits haben deutlich werden lassen. Bedenklich stimmt, daß keine realistischen positiven Zukunftsvisionen greifbar scheinen, keine Wende zum Besseren absehbar ist. Symptomatisch hierfür ist eine Diskussionspassage, die das übereinstimmende Denken der Teilnehmer in dieser Hinsicht sehr deutlich macht:

- A: „Nur das Schlimme heutzutage ist, wenn ich den Fernseher anmache oder die Zeitung...“
- B: „...nur Negatives.“
- C: „Es ist nur Negatives. Man macht auch...“
- D: „...und der Jugend macht man gar keinen Mut...“
- C: „...niemandem mehr Mut, nicht nur den Jugendlichen, sondern auch *uns* hier.“

Zukunft erscheint tendenziell als bedrohliches Terrain, für das man zwar nicht zuletzt auch mit Hilfe von Weiterbildung eine gewisse Vorsorge treffen kann. Die Unwägbarkeit der künftigen Entwicklung läßt angesichts der äußerst ungewissen Chancen, hierdurch den Arbeitsplatz zu sichern oder einen neuen zu erhalten, andererseits aber auch eine gewisse Vorsicht gegenüber dem Erwerb weiterer Qualifikationen durch Weiterbildung angeraten sein.

### **Flexibilität -, „Man muß flexibler..., die müssen flexibler werden, auch die Jugendlichen”**

Um sich dennoch der Hoffnungslosigkeit nicht ausliefern zu müssen, scheint hier und da, gewissermaßen als individueller Ausweg aus einer depressiven Zukunftsperspektive, die Option beruflicher und räumlicher Mobilität auf; auch dies aber nicht als spontan positiv konnotierter freiwilliger Akt, sondern als unausweichliche Anpassungsleistung zur Sicherung der eigenen Subsistenz. Flexibilität erscheint als zentrales das „Überleben“ auf dem Arbeitsmarkt sicherndes Konzept:

- A: „Ich denke auch, wir werden auch dahin kommen, daß wir heutzutage nicht mehr belohnt werden, wenn wir in der Lehre..., in der Firma haben wir unsere Lehre gemacht und sind dann bis zum Rentenalter bleiben wir dabei, können wir noch eine Medaille verdienen, sondern daß derjenige eine Medaille kriegt, der ziemlich oft wechselt...“
- B: „Flexibel sein, und der flexibel sich anpaßt“.

Ähnlich wie beim Thema Alter scheinen sich hier die Deutungsmuster veröffentlichter Meinung und Sekundärerfahrungen im eigenen familiären Umfeld, zum Teil auch schon bei den eigenen Kindern, zu einem unabwendbaren normativ gestützten Handlungspostulat zu verweben:

„Man sollte als junger Mensch doch öfter mal einen Neustart versuchen. Und sich nicht immer so festlegen: ‚Das habe ich jetzt gelernt, und damit ist Feierabend.‘ Man muß flexibler..., die müssen flexibler werden, auch die Jugendlichen“.

Wie sehr die Rezeption der öffentlichen Diskussion das eigene Denken beeinflußt, scheint nicht zuletzt die Übernahme von Begrifflichkeiten wie „Zumutbarkeit“ - in expliziter Verbindung mit der Benennung von Fahrtzeiten zur Arbeitsstätte - zu indizieren, die dem Kontext der Diskussion um Verhaltenszumutungen an Arbeitslose entstammen. Räumliche Mobilität sieht man andererseits, etwa unter Hinweis auf die in das „kleine Familienhäuschen“ gesteckte Energie, allenfalls als *ultima ratio* der Abwendung von Dauerarbeitslosigkeit:

„Wenn jetzt jemand zu mir sagt: ‚Du mußt nach München!‘, da würde ich schon sagen: ‚Mensch...!‘ Aber ehe daß ich arbeitslos werde, würde ich auch das machen. Da habe ich ein Beispiel im Ort, der hat..., der ist mit seiner Firma nicht mitgereist, die hier zugemacht hat, der ist jetzt am Ende, der ist also arbeitslos, der ist verdorben, für Arbeit verdorben. Der ist nicht mitgereist - als geschiedener Mann - und ist runter, der geht den Berg runter“.

Das Zusammenspiel der Wiedergabe von politisch, ökonomisch, also fremd definierten Handlungspostulaten an die Adresse der kommenden Erwerbsgeneration im Gestus des zugewandten Ratgebers oder mahnenden Elternteils einerseits, die typischerweise einhergeht mit der Ablehnung der Handlungsanweisung für die eigene Person („*Man* muß flexibler“ - Innehalten; kleine Pause - „*die* müssen flexibler werden“; Hervorh.: d.V.), und der Perhorreszenz andererseits der Aussicht existenzieller Not, die in die Anomie führen könnte, veranschaulicht in geradezu klassischer, weil immer wieder so bestätigter Manier das Umgehen mit den normativen Postulaten, die gegen die alltagsweltliche Konstanzannahme Umorientierung verlangen: Dergleichen Flexibilität fordert man sich nur dann ab, wenn es gar nicht mehr anders geht oder - und dies dürfte eher der Ausnahmefall sein - autonomem, interessebestimmtem Willen entspricht.

#### **Überschußerwartungen - „„daß man sich durch ‘ne Weiterbildung besser fühlt“**

In verschiedenen Schattierungen wurden aber auch Dimensionen von Weiterbildung hervorgehoben, die über unmittelbar funktionale Zweckbestimmungen hinauszuweisen scheinen und im inhaltlichen Spektrum zwischen Kompetenz erfahrung, Zufriedenheitsgefühl, sozialer Anerkennung und gesteigertem Sozialprestige durch Weiterbildung angesiedelt sind. Daß Weiterbildung neue Kompetenzerfahrungen vermitteln kann, die durch die Erfahrung, „etwas zu begreifen, was man vorher also nicht so ganz verstanden hat und sich dann selbst erarbeitet hat“, zu einem „besseren Selbstwertgefühl“ beiträgt, wurde insbesondere von den weiblichen Teilnehmern betont, wobei der intergenerationale Konkurrenzgedanke zumindest partiell eine Rolle spielte. So betonte eine Teilnehmerin mit frei gewählt langjährigem Hausfrauen- und Mutterdasein die Bedeutung der sozialen Anerkennung, die sie mit Erwerbsarbeit, aber auch schon mit Erwerbsarbeit wieder ermöglicher Weiterbildung verbunden sieht: „Man will wieder ein bißchen Anerkennung haben, nicht nur immer morgens aufstehen, Betten machen, staubwischen und kochen.“

Daß Weiterbildung nicht nur funktionsbezogen auf den Beruf ausgerichtet sein sollte, war ein Aspekt, der bereits in dieser Phase auftauchte und später vertieft wurde. Zwei Gedanken wurden in diesem Zusammenhang entwickelt, die an die expansive Zielformulierung des *Deutschen Bildungsrats* erinnern. Während der erste noch der technischen Entwicklung verhaftet blieb und so etwas wie die Sicherung von Alltagstauglichkeit durch Weiterbildung reklamierte, was am Beispiel der zunehmenden Handhabungsanforderungen von technischen Geräten im Haushalt illustriert wurde, insistierte der andere explizit darauf,

daß Weiterbildung die Aufgabe habe, die Fähigkeit zu vermitteln, „über den Tellerrand gucken“ zu können:

„....daß man 'n bißchen mehr die Hintergründe sieht, nicht nur einfach die paar Fakten, die man dann hat, also daß... - ganz engstirnig, sondern 'n bißchen mehr drüber hinausgucken kann, das Gesamte, das ganz Gesamte, aber jedenfalls doch 'n größeren Gesichtskreis entwickelt, daß man das... Macht einfach mehr Spaß, wenn man Zusammenhänge mehr erkennt.“

Eine wichtige, eher intrinsische Funktion von Weiterbildung wurde auch darin gesehen, zur Verbesserung der „eigenen Zufriedenheit“ mit der Arbeit selbst beizutragen, den einzelnen durch Weiterbildung zu befähigen, seine Arbeit kompetenter und souveräner ausführen zu können und dadurch „Lebenszufriedenheit“ zu erreichen:

„Also ich denke, man verbringt die Hälfte des Tages, mehr sogar noch, an seiner Arbeitsstelle, und von daher ist das auch wichtig, daß man zufrieden ist mit der Tätigkeit, die man ausführt. Das steigert ja dann auch wieder die eigene Lebensqualität.“

Daß ein „besseres Selbstwertgefühl“ als Überschuß über den im engen Sinne tätigkeitsbezogenen Zugewinn erreicht werden soll, belegt auch die folgende Passage, die bezeichnenderweise von einem Teilnehmer mit eher schlechten Arbeitsbedingungen geäußert wurde:

„Wenn ich mich weiterbilde, würde ich mich weiterbilden, um mehr Geld eventuell zu verdienen. Rundum auch mehr Anerkennung zu haben. Man hält mir die Tür auf, wenn ich Doktor bin und wenn ich aber nur Herr Meier bin, dann..., naja...“

Man ist an die sozial und personal differenzierenden Bildungsbegriffe des Arbeitermilieus erinnert (wie die „Gruppe A“ der „D-Schicht“ bei *Strzelewicz u.a.* 1966, 103), aber auch an *Pierre Bourdieu* These von der Substituierbarkeit der drei Kapitalien (Geld, Bildung, Sozialbeziehungen). Wenn man der *Bourdieu*-schen Analyse folgt, wird offensichtlich, wie realitätsnah und im kollektiven Gedächtnis verhaftet die dem Statement implizite Alltagstheorie ist.

Auch wenn sie im Rahmen der Gruppendiskussion gegenüber dem Arbeitsmarktaspekt nur peripher blieben, bestätigte der folgende Teil der Experimentalphase doch die Relevanz dieser nicht ausschließlich utilitär oder instrumentell bestimmten Erwartungen an berufliche Weiterbildung, immer auch auf eine Erweiterung des Horizontes und der eigenen Entfaltungsmöglichkeiten zu zielen.

### 7.2.2 *Pro und Contra*

Nach der Diskussionsphase wurden die Teilnehmer aufgefordert, allein, in Abwesenheit des Wissenschaftlerteams, die Gründe für und gegen Weiterbildung zu diskutieren, zusammenzustellen und auf einer Wandzeitung festzuhalten; das geschah in Form einer Pro-und-Contra-Liste (s. WBA4, 68ff).<sup>3</sup> Auffällig war, daß der Aspekt erwerbsbezogenen, beruflichen Nutzens auf der Pro-Seite nur sehr vermittelt thematisiert wurde. Das lag sicherlich an der Zusammensetzung der in ihrem Durchschnitt eben doch älteren Gruppe, die auf der Contra-Seite das Nutzenthema durchaus beschäftigungsbezogen diskutierte. Statt dessen suchte man die Argumente für Weiterbildung eher im lebensweltlichen Bezugsrahmen. So zielt das positiv besetzte „Über-den-Tellerrand-Sehen“ auf Zusammenhangwissen, auf die beschriebenen Überschußeffekte auch berufsbezogener Weiterbildung, wie aus dem folgenden Beitrag noch einmal deutlich wird:

„Das hatte ich ja schon vorhin erwähnt, ich habe geschrieben: bessere Selbstwertgefühle, daß man also insgesamt sich, daß es einem guttut, wenn man selber merkt, daß man einfach einsteigt, daß man einsteigt und dann etwas begreift, was man vorher also nicht so ganz verstanden hat, und wenn man das sich dann selbst erarbeitet hat, ist das sicherlich noch ein wesentlich besseres Gefühl als nur... wenn also einem nur irgendwie in einem Vortrag dargelegt wird. Selbst, selber geschafft hat. Und damit auch, was ich selber auch schon vorhin gesagt habe, über den Tellerrand gesehen.“

Hier werden ganz fundamentale Bedürfnisse angesprochen, die in einer einseitig auf Qualifikationsanpassung und Leistungssteigerung ausgerichteten beruflichen Weiterbildungspraxis zu kurz kommen und sie deshalb für die potentiell Angesprochenen wenig attraktiv erscheinen lassen. So meint auch der „höhere

---

3 Das Ansinnen, die Gruppe zu verlassen, um sie autonom Für und Wider besprechen zu lassen, führte zu einer völlig unerwarteten Reaktion, die von einiger methodologischer Brisanz im Themenkreis „Subjekt-“ bzw. „Teilnehmerorientierung“ ist: „Und warum“, stellte eine Teilnehmerin den intendierten Effekt nicht nur in Frage, sondern gleichsam auf den Kopf, „was ist der Sinn, daß Sie jetzt also da rausgehen? Ich glaube, das sehen die übrigen Teilnehmer genauso, daß es eigentlich so mit dazu gehört, daß es *ein* großer Kreis ist und man diskutiert, und das ist aber kein Unterschied, ob Sie oder ich das sagen würden. Also, das sehe ich also nicht so. Deswegen wundere ich mich eigentlich, daß Sie sagen: ‘Wir gehen jetzt mal raus’, denn das wäre ja schon so ein Verhalten wie Vorgesetzter oder der Fragende, oder das wäre ja schon eine Nivellierung in der Beurteilung.“ Nicht nur Realgruppen, wie Volmerg (1977, 203) konstatiert, machen also „von der Möglichkeit Gebrauch, sich gegen die Rolle des Untersuchungsobjekts zu wehren.“

Lebensstandard“ keineswegs ausschließlich das, was man gemeinhin darunter verstehen würde. Zwar auch, aber ganz und gar nicht nur stellt dieses Statement auf materiellen Zugewinn, die Expansion des Konsumvolumens und -spektrums ab; vielmehr sind hier symbolische Gratifikationen konnotiert: soziale Anerkennung, Achtung, wie die zitierten, auf soziale Distanzen verweisenden Argumente eines Facharbeiters im zweiten Lebensberuf verdeutlichen.

In diesem Kontext wurde schließlich auch das Thema Zufriedenheit im Arbeitsleben wieder angesprochen; und zwar auf eine Art und Weise, die zunächst paradox erscheinen mag. Teilnahme an arbeitsbezogener Weiterbildung wurde hier *ex negativo* bestimmt, unmißverständlich dem Reich der Notwendigkeit zugewiesen:

„Was vielleicht noch ein wichtiger Aspekt ist, ist die eigene Zufriedenheit. Wenn ich zufrieden bin in dem Job und mit der Tätigkeit, die ich ausübe, und ich kann wirklich zu mir sagen: ‚Ja, das kann ich so akzeptieren, das stimmt!‘, dann spricht nichts für eine Weiterbildung. Wenn ich aber unzufrieden bin, (...) dann denke ich mir, wird es Zeit, auch mal die gewohnte Einbahnstraße zu verlassen und nach neuen Möglichkeiten zu suchen.“

Wohlgemerkt: wir befinden uns in der Diskussion um das Pro, *für* Weiterbildung. Im Normalfall „spricht nichts für Weiterbildung“ (Hervorh.: d.V.). Soweit kein beruflicher oder existenzieller Zwang dahintersteht, das kann am Ende des Weiterbildungsabstinentz-Projekts durchaus in dieser allgemeinen Gesetzmäßigkeit festgehalten werden, wird zumindest im Stratum der Zielgruppe Weiterbildungsanstrengungen und -mühen jeglicher Sinn abgesprochen - es sei denn, es könnten auf diese Weise individuelle Ziele verwirklicht werden, die im manifesten Zielkatalog einer Veranstaltung beruflicher Weiterbildung in der Regel nicht auftauchen.

Das Paradoxon fiel der Gruppe selbst auf, so daß man sich - vielleicht besonders dem letztlich wohl doch mit Weiterbildungsgestaltung in Verbindung gebrachten Wissenschaftlerteam gegenüber - festzustellen gemüßigt sah:

„Nein, im Grunde muß man einfach sagen, es ist mehr *für...*, **man sollte mehr...** Für die Weiterbildung *ist* man; aber nur..., es kommen eben gleichzeitig diese Aspekte: Welche Zukunftsaussichten haben Sie gesamt gesehen, wenn Sie sich weiterbilden?“ (fette Hervorh.: d.V.)

Es hat den Anschein, als sei man irritiert, wenn nicht gar erschreckt gewesen angesichts des Tenors, die Chancenstrukturen auch auf der Pro-Seite pessimistisch zu diskutieren. Denn auf der Contra-Seite fanden sich massive Gründe gegen Weiterbildung, die auch dem angemessen zur Sprache kamen. Charakte-

ristisch hierfür ist das in diesem Zusammenhang auf den ersten Blick unverständliche Argument, eine langandauernde, über die ehedem normale Berufseintrittsaltersgrenze hinausgehende weitere Bildung führe zu leeren Rentenkassen. Tatsächlich erschließt sich aus dem Kontext ein Generalvorbehalt - das Gefühl, so werde die Solidargemeinschaft zugunsten individueller Drückebergerei aufgegeben:

„Ich habe an junge Leute gedacht, die ja immer älter werden, na ja... nein, nein, um fertig zu sein mit der Ausbildung. Die sind am Ende dreißig Jahre alt und haben noch keinen Pfennig in die Rentenversicherung eingezahlt. Und da warten wir drauf! Ich sprech' ja immer für mich. Tut mir leid, Entschuldigung: Aber wir kommen ja alle mal..., wir wollen ja alle mal in den Genuss einer Pension oder Rente kommen. Und wer soll denn dafür aufkommen? Wenn mein Kollege - ich brauche gar nicht so weit gucken - der selber zahlt ja nichts rein und ich förder' das noch!“

Auch diese Argumentationsfigur ist der Bildungssoziologie bekannt: Hier geht es um die Befürchtung, daß sich einzelne um ihres individuellen Vorteils willen auf deren Kosten aus der Gemeinschaft verabschieden wollen.

Einem Generalvorbehalt gleich kommt auch der Hinweis auf arbeitsbedingte Erschöpfungen auf der Contra-Seite – ein in der Weiterbildungsdebatte in der Regel kaum noch zur Kenntnis genommener manifester Grund gegen eine Beteiligung an Weiterbildung: „Erschöpfung! Wer hat denn noch Lust, nach acht Stunden Arbeit sich auf die Volkshochschule zu setzen?“ Daß es in diesem Punkt der individuellen Erwerbssituation geschuldete, belastungsabhängige Einschätzungsunterschiede gab, dürfte nicht überraschen. Sie reproduzieren lediglich die objektiv differenten Ausgangsbedingungen und verstärken nur die tradierten Segmentationsmuster.

Neben derartige Argumentationsfiguren, die generelle Vorbehalte Weiterbildungsveranstaltungen gegenüber darstellten, traten jene Ausdifferenzierungen der Statements auf der Contra-Seite der Liste, die die Umsetzungschancen auf den Arbeitsmärkten reflektierten. Sie waren durchweg von Pessimismus gekennzeichnet, so daß sich der Tenor in der These zusammenfassen läßt, daß berufliche Weiterbildung zwar als zwingende *conditio sine qua non* anerkannt wird („am Ball bleiben“, sonst „bin ich ganz schnell weg vom Fenster“; „dann ist man ganz raus“), daß die Verwertungschancen aber als bestenfalls höchst ungewiß wahrgenommen werden.

„Man hört ja heute viel von verdeckter Arbeitslosigkeit: Dann werden die in ABM-Maßnahmen gesteckt und oder auch umgeschult oder auch weitergebildet nur; das sieht man ja im Osten sehr viel: Da sind die zwei Jahre um, je nach dem, und dann stehen die genauso auf der Straße wie vorher. Die haben also trotz der Weiterbildung keine Möglichkeit auf einen Arbeitsplatz. Keine Möglichkeit, in dieser Arbeit zu bleiben. Oder sie werden auch...,

sie gehen quasi umsonst arbeiten in einer Firma, weil sie sonst nichts kriegen, nur um zu arbeiten.”

Trotz alledem tritt in den Resümeees, auf einer sehr abstrakten Ebene - weder wie sonst mit eigenen Erfahrungen, noch mit Beispielen aus der Umwelt illustriert -, der gesellschaftliche Konsens wieder die Herrschaft über die eigenen Erlebnisse und die mitweltlichen Deutungsmuster an, bestätigt sich am Ende der Diskussion einmal mehr das fast zusammenhanglos erscheinende Nebeneinander von Norm (-Akzeptanz) und Realität:

- A: „Also ich sehe mehr die Chancen...“
- B: „Mehr Chancen durch Weiterbildung, ja.“
- C: „Mehr positiv.“

## 7.3 Zukunftswerkstatt: Alternativen zum Status quo

### 7.3.1 *Utopische Vorstellungen?*

Nach der Vorverlagerung der Kritikphase in die Gruppendiskussion des Vortags sollten in der Utopiephase der Zukunftswerkstatt zu Beginn des zweiten Tages zunächst unter Abstraktion von Realitätszwängen Wünsche und Anforderungen zu Inhalten und Gestalt von Weiterbildung entwickelt werden, die in der daran anschließenden Realitätsphase als politikfähige Forderungen an die für die Organisation von Weiterbildung institutionell Verantwortlichen zu formulieren sein würden.

Der Einstieg in eine Denk- und Arbeitsform, die der Alltag eher negativ sanktionieren würde, geschah mit Hilfe einer Phantasieübung, die dazu beitragen sollte, die nächste Arbeitsphase vorzubereiten. Es zeigte sich, daß es dennoch allen Beteiligten ausgesprochen schwerfiel, von Realitätszwängen zu abstrahieren, und immer wieder die Neigung bestand, bei der Nennung relativ utopisch erscheinender Vorstellungen diese auf ihre Machbarkeit hin in Frage zu stellen. Wünsche wie „Waffen abschaffen“, „flexiblere Arbeitszeiten“, „Solidarität und Gemeinsinn“, „mehr Großfamilien“, „mal ‘n halbes Jahr Urlaub“, „daß jeder, der arbeiten möchte, auch den passenden Arbeitsplatz bekommt“ markieren in etwa das Spektrum der Vorstellungen, die von den Teilnehmern artikuliert wurden und recht reale Sehnsüchte offenbaren. Es war ihnen letztlich nicht nahezubringen, sich von ihrem Alltag zu lösen: Die Utopiephase nahm so

Elemente der späteren Realitätsphase vorweg - die deshalb dann um so kürzer ausfiel.<sup>4</sup>

War in der Gruppendiskussion zum einen die Ambivalenz von Weiterbildung deutlich geworden und waren zum anderen Desiderate, die bereits über eine reine Funktionsorientierung hinauswiesen, im Ansatz formuliert worden, so sollten diese im zweiten Abschnitt im Mittelpunkt stehen. Die Gruppe bearbeitete zunächst die am Vortag erarbeitete Pro-und-Contra-Liste; ausgehend von der Liste wurden assoziativ Wünsche an Weiterbildung entwickelt und begründet, die Vorschläge auf Wandzeitungen notiert. Es fällt auf, daß in dieser Phase freier Assoziation zunächst arbeitsmarktbezogene Aspekte genannt wurden: der Wunsch nach Verbesserung der eigenen Arbeitssituation, der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Position, nach Unterstützung durch Vorgesetzte und danach, das formal garantierte Recht auf einen Bildungsurklaub überhaupt wahrnehmen zu können sowie der nach Sicherstellung von Kinderbetreuung, wenn die Veranstaltungen, wie in der Regel, nicht in unmittelbarer Umgebung stattfinden. Als zweiter Themenblock kristallisierte sich das Bedürfnis nach verbesserten Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten heraus, und als dritter Themenkreis wurden dann qualitative Aspekte des Weiterbildungangebotes angesprochen, zu denen die Wünsche nach „sehr kleinen“ Gruppen, mit möglichst geringen Kosten verbundenen oder kostenlosen Weiterbildungsmöglichkeiten und „besser qualifizierten“ Lehrern, die stärker auf die Lernvoraussetzungen der Teilnehmer eingehen, gehörten.

Stärker als in der Gruppendiskussion wurden in der Utopiephase der Zukunftsworksstatt Anforderungen in der Subjektperspektive entwickelt, die in ihrer Negation und den vorgetragenen Begründungen deutliche Rückschlüsse auf einen Zustand von Weiterbildung zuläßt, der den Erwartungen ihr gegenüber kaum zu entsprechen scheint. Insbesondere die Auseinandersetzung mit der Realität in den Betrieben und die später in der „Traumspalte“ zusammengefaßten Aspekte (s. Übers. 4) verweisen auf Desiderate herrschender Weiterbildungspraxis. Die Forderung, daß „Rücksicht auf die Lebenssituation“ genommen werden sollte (dieser Punkt wurde bei der Rubrizierung der Wünsche gleich vier verschiedenen Spalten zugeordnet), hat gleichsam den Charakter eines Leitmotivs für das gesamte Experiment und läßt im Umkehrschluß das Ausmaß des Zumutungscharakters und der wahrgenommenen Belastungen erahnen.

---

4 Offensichtlich wurde auch hier die Sinnfrage gestellt - und von den (durchaus offenen) Teilnehmern der Experimentalphase im Sinne der Experimental situation negativ beantwortet, soweit sie ihre Subjektperspektive nicht realisiert (!) sehen konnten.

#### *Übersicht 4: Rubrizierung der Wünsche in der Utopiephase der Zukunftswerkstatt*

---

##### *Altersgerechtes Lernen \*\*\*<sup>5</sup>*

- Von Jungen lernen
  - Getrennte Klassen
  - Jugend und Ältere zusammen
  - Auch gemischte Gruppen
  - Rücksicht auf ältere Menschen
  - Betriebliche Weiterbildung auch für Ältere
  - Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere
- 

##### *Betrieb \*\*\**

- Bildungsurlaub (tatsächlich) nehmen können
  - Fragen können/dürfen im Betrieb
  - Freistellung für Weiterbildung, nicht nach der Arbeit
  - Weiterbildung im Betrieb ohne Kontrolle vom Chef (und Kollegen)
  - Finanzielle Abgesichertheit
  - Rücksicht auf die Lebenssituation vom Betrieb
  - Weiterbildung ohne (Vorab-)Gegenleistung
  - Weiterbildung ohne Druck (d.h. kein Zeitdruck, kein finanzieller Druck)
  - Längerer Bildungsurlaub
  - Die Kollegen unterstützen einen, und man unterstützt die Kollegen
  - Ein Chef, der einen unterstützt („Mach mal!“)
- 

##### *Lernen soll Spaß machen: Traumspalte \*\*\**

- Es soll Spaß machen
  - Rücksicht auf ältere Menschen
  - Zufriedenheit in dem ausgebildeten Beruf
  - Qualifizierte Lehrer
  - Sehr kleine Gruppen mit guter individueller Betreuung
  - Gruppen, in denen man intensiv arbeiten kann
  - Eingehen auf die Fragen der Teilnehmer vom Dozenten/Lehrer
  - Nicht zu viel „Stoff“, sondern kleine Schritte, bei denen man mitkommt
  - Ein Lehrer, der auf die Kenntnisse der Teilnehmer eingeht
  - Angebot vor Ort
- 
- 

<sup>5</sup> Zur Bedeutung der Sterne neben den Rubrum-Titeln s. S. 249, Fußn. 7.

---

*Fachübergreifende Inhalte \*\**

- Nicht ausschließlich auf den Arbeitsbereich bezogen
  - Computerkurse für „blutige“ Anfänger
  - Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere
- 

*Arbeitsmarkt \*\*\**

- In dem Beruf eine Stelle, in dem man sich weitergebildet hat
  - Verbesserung durch Weiterbildung: finanziell
  - Angenehmere Arbeitsbedingungen
- 

*Finanzierung \*\*\*\**

- Konstengünstige Angebote
  - Lehrmaterial, welches nicht so teuer ist
  - Kurse von mehreren Tagen, die bezahlbar sind
  - Wochenendseminare, die bezahlbar sind
  - Kurse, die für den Beruf wichtig/notwendig sind, müssen bezahlbar sein
  - Genügend Lehrmaterial/PCs
  - Finanzielle Abgesichertheit
- 

*Persönliche Seite \**

- Bildungsurlaub nehmen können
  - Finanzielle Abgesichertheit
  - Rücksicht auf die Lebenssituation
  - Betreuungsmöglichkeiten für Kinder/Ältere
- 

*Verbesserte Informationen über Weiterbildung \**

---

### 7.3.2 *Denkbare Entwürfe*

In der Realitätsphase der Zukunftswerkstatt ging es schließlich darum, die Ergebnisse der Utopiephase mit den realen Bedingungen zusammenzubringen und auf ihre Durchsetzungschancen hin zu überprüfen.<sup>6</sup>

#### **Altersgerechtes Lernen**

Das zentrale Thema aus der Gruppendiskussion wieder aufnehmend, verdichteten sich hier Anforderungen an ein „altersgerechtes Lernen“, die inhaltlich darauf abstellten, der Lebenssituation Älterer durch eine geeignete Organisation von Weiterbildung Rechnung zu tragen; und zwar in zwei sehr unterschiedlichen Aktionsfeldern. Sie bezogen sich zum einen auf ihre didaktische Gestaltung, zum anderen liefen sie - eher die weiterbildungsexternen Umsetzungsbedingungen betreffend - darauf hinaus, auch Verwertungschancen in der Arbeitskraftperspektive zu ermöglichen. Daß „Ältere“ in der am Arbeitsmarkt orientierten beruflichen Weiterbildung sich zu wenig berücksichtigt finden, insbesondere auch in der betrieblichen Weiterbildung, spiegelte sich in den zusammengetragenen Änderungswünschen wider.

Allein, ob Lernen mit Jüngeren oder nach Alter getrennte Lerngruppen sinnvoller seien, blieb, ähnlich wie in der Koedukationsdebatte, kontrovers. Für beide Varianten schienen plausible Argumente zu sprechen. Gemeinsamer Bezugspunkt war allerdings die Leitlinie, „Rücksicht auf ältere Menschen“ zu nehmen. In den Äußerungen der älteren Teilnehmer reflektierten sich Erfahrungen des Ausgeschlossenseins oder von spezifischer Benachteiligung.

Die Reklamation „qualifizierter“ Lehrer, „die dann auch wirklich von der menschlichen Seite her auch auf ältere Leute eingehen könnten und merken, daß das Lernpensum nicht ganz so schnell sein kann wie bei jüngeren Leuten“, offenbart ein markantes Mißtrauen in die Kompetenz des pädagogischen Personals beziehungsweise die institutionellen Rahmenbedingungen, die aufgrund von Wirtschaftlichkeitsteilpostulaten etwa didaktisch für erforderlich gehaltene kleine Lerngruppen in der Regel nicht zulassen:

„Ja, und ich denke, der Druck darf nicht da sein: Ich muß das jetzt in dieser kurzen Zeit schaffen, da hat man wenigstens ein halbes oder ein Jahr zur Verfügung, sondern ich muß

---

6 Die Abarbeitung der thematischen Schwerpunkte folgt im wesentlichen den von den Teilnehmern selbst zusammengestellten Rubriken, denen die Wünsche zugeordnet wurden. Die Rubriken ihrerseits sind sukzessive in der Reihenfolge zustandekommen, in der die Stichworte aufgegriffen wurden.

dann auch die Möglichkeit haben zu sagen: Ich bin etwas älter, ich brauche meinetwegen ein halbes Jahr länger. Und dann darf ich nicht wieder vor dem finanziellen Nichts stehen, weil es heißt: Du kriegst ja nur Geld für diese kurze Zeit“.

Das Thema dieser Rubrik wurde im folgenden auch unter anderen thematischen Schwerpunktsetzungen weiterverfolgt. Hierin spiegelt sich der von den Teilnehmern selbst explizierte Umstand, daß Rücksichtnahme auf „Ältere“ in *verschiedenen* Kontexten eine zentrale Rolle spielt. Wieso eine formale Rubrizierung lediglich eine didaktische Hilfskonstruktion ist, wurde gerade an diesem Thema deutlich. Die Interdependenz zwischen Qualifikation des Lehrpersonals, dessen Rücksichtnahme auf altersbedingt differentes Lernverhalten, Lernfreude und Zufriedenheit im Beruf formulierte eine Teilnehmerin im Kontext der Diskussion um die richtige Rubrizierung so:

„Das ist doch eine Folgeerscheinung sozusagen. Das würde ich so lassen: Das soll Spaß machen, die Fortbildung soll Spaß machen. Man wird Rücksicht nehmen auf die Älteren, die dann also Spaß haben werden an der Ausbildung, und wenn die Ausbildung dann erfolgt ist, dann hat man auch eine erhöhte Zufriedenheit in dem Beruf, den man dann ergreifen wird. Und man bedingt dadurch ... Das eine bedingt das andere, es sind so (...) Zusammenhänge. Qualifizierte Lehrer bedingen Rücksichtnahme auf Ältere, bedingen dadurch, daß man Spaß hat, und wenn man Spaß hat, dann hat man also auch... Ne, ich meine, das hängt alles zusammen.“

Damit war das Stichwort für den zumal bei dieser Klientel so wichtigen Themenkreis der Rubrik „Lernen soll Spaß machen“ gegeben.

### **Lernen soll Spaß machen**

Nachdem die Nennungen einer Kolonne zugeordnet worden waren, versuchten die Teilnehmer, hierfür Überschriften zu finden. Bei der dritten Rubrik einigten sie sich sehr schnell auf die Formulierung „Lernen soll Spaß machen“. Daß diese Dimension eine für die Teilnehmer sehr zentrale ist, gleichzeitig jedoch nicht realisierbar erscheint, wurde an folgender Diskussionspassage deutlich:

- A: „Lernen soll Spaß machen, ich finde das schön.“
- B: „Wenn man es so durchgeht in der Spalte, paßt doch alles dazu, ne“.
- A: „Ach das wäre schön“.
- C: „Richtig, das ist richtig diese Traumspalte“.
- A: „Unterstreichen Sie doch mal die ‚Traumspalte‘, weil ich das so schön finde. Weil die so unrealistisch ist.“

Obwohl die Äußerungen zum Themenkreis - unabhängig von ihrer inhaltlichen Redundanz - ein bemerkenswertes Gewicht erhielten, erscheint die Umsetzung der hier formulierten Anforderungen an eine andere Weiterbildungspraxis den Teilnehmern unmittelbar „unrealistisch“. Das Wissen um die Dualität von „Traum“ und Realitätsprinzip spiegelte sich nicht zuletzt bei der späteren Auswahl der Forderungen wider (s. Abschn. 7.3.3). Da wurden zuerst die einer politischen Regelung vermutlich eher zugänglichen Themenblöcke aufgegriffen, während die Themen der „Traumspalte“ zunächst keine Berücksichtigung fanden. Weniger die qualitativen Vorstellungen zu den Inhalten und der Gestalt von formalisierter Weiterbildung traten hier in den Vordergrund, als vielmehr die Rahmenbedingungen bestimmenden Faktoren, zu denen etwa die Maßnahmekosten, die Vor-Ort-Präsenz und ähnliches gehörten. In der Diskussion während der Sammel- und Rubrizierungsphase hatten die Teilnehmer dagegen sehr konkrete Vorstellungen davon entwickelt, wie Weiterbildung Spaß machen könnte. Gefordert wurden insbesondere Dozenten, die adäquat auf den Lernstand der Teilnehmer eingehen, und „sehr kleine“ Lerngruppen (mit maximal acht Personen).

### **Weiterbildung im Betrieb**

In dieser Rubrik wurden wie im übrigen auch in der Diskussion der Rubrik „Finanzierung“ mit den aufgeführten Nennungen *support*-Strukturen angemahnt und - in der Umkehrung - die vorherrschenden Selektionsmuster und die die Chancen der Partizipation an Weiterbildung verringernden Bedingungen kritisiert. Hinter der Formulierung „Bildungsurlaub nehmen können“ verbergen sich exemplarisch vielfältige selbst erfahrene Probleme damit, von diesem Rechtsanspruch tatsächlich Gebrauch machen zu können. Sei es, daß vom entscheidungsbefugten Vorgesetzten als expliziter Ablehnungsgrund der mangelnde Tätigkeitsbezug angeführt wurde, sei es, daß der Anspruch den Vorgesetzten überhaupt erst einmal klargemacht und durchgesetzt oder Widerstand bei den Kollegen überwunden werden mußte: Daß die Realisierung des Rechtsanspruchs in der Praxis auf erhebliche Schwierigkeiten stößt, spiegelte sich in den Diskussionsbeiträgen, manchmal bis zur Karikatur zugespitzt, wider:

„Wenn man jetzt den Anspruch geltend macht und sagt: Ich nehme jetzt meine, jetzt sind es fünf Tage, die nehm' ich jetzt, und dann könnt ihr euch auf den Kopf stellen, dann ändert ihr vielleicht (??), ...diese Angst, daß einem die genommen wird. Diese Macht, die im Grunde ein Betrieb heutzutage ausübt auf die Angestellten, die müßte etwas gemildert werden. Die Angst, ich verliere vielleicht meinen Arbeitsplatz, oder ich sitze dann ewig und drei Tage und komme überhaupt nicht mehr vorwärts. Ich habe (dann) zwar die Bildung, die ich brauche, um weiterzukommen, aber man läßt mich nicht mehr, weil ich eben mein Recht auch durchgesetzt habe.“

Es sind sehr eindeutige und starke Begriffe, die in diesem Statement auftauchen, wenn von „Angst“, den Arbeitsplatz zu verlieren, von „Macht“ des Betriebes und von einer Blockade des beruflichen Weiterkommens die Rede ist. Wie sehr die nun schon lange andauernde angespannte Arbeitsmarktsituation auf die persönliche Situation im Betrieb durchschlägt und zur persönlichen Lebenserfahrung geworden ist, wird auch in der nachfolgenden Passage deutlich, in der die Teilnehmer Auswege aus dieser prekären Situation zu finden suchen:

- DL:* „Wir sind ja gerade dabei, das so’n bißchen umzusetzen in Forderungen; also was wäre da erforderlich, damit das anders wird?“  
*A:* „Besserer Kündigungsschutz.“  
*B:* „Ja, da kommt eigentlich auch hier dieses, der Punkt 5, den wir hier haben, zum Tragen, daß eben... Das ist ja die heutige Situation so, weil nicht genügend Arbeitsplätze da sind, hat man diese Angst, etwas durchzusetzen, was man, wenn genügend Arbeitsplätze da wären...“  
*A:* „...könnte man den Mund aufmachen...“  
*B:* „...dann könnte man sagen: Chef, gib mir die Papiere, ich hau’ in den Sack. Und dann geh’ ich zum nächsten. Also das sind eben..., weil wir zu wenig Arbeitsplätze haben, das ist das Problem“.

Die Weiterbildungsmarkt-Macht der Betriebe ist den Teilnehmern also sehr präsent und entspricht ihrer Lebenserfahrung. Sie fungiert als Selektionsschranke für betriebliche Verbleibs- und Aufstiegschancen und nicht zuletzt für eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, soweit diese mit Betriebsinteressen kollidiert. So schließt denn auch die Forderung nach Freistellung für Weiterbildung *während* der Arbeitszeit genau an diese Problemkonstellation an. Solange Qualifizierung durch Weiterbildung als individuelle „Bringschuld“ erfahren wird, die wiederum mit erheblichen persönlichen Belastungen einhergeht, kann kaum ein in Handeln umgesetztes Interesse erwartet werden, gerät die abstrakte Weiterbildungsforderung an den Rand des Zynismus.

Auch die Forderung, daß eine Beteiligung an Weiterbildung personalpolitisch nicht „bewertet“ werden dürfe, und die Reklamation einer aktiven Unterstützung durch Vorgesetzte verweisen auf eine betriebliche Realität, die jenseits der Schlagworte des herrschenden Diskurses, von „Personalentwicklung“, „lernender Organisation“ bis hin zu „Unternehmenskultur“ und dergleichen, eine restriktive Weiterbildungspraxis mindestens gegenüber den minderqualifizierten Beschäftigtensegmenten beziehungsweise eher unteren Statusgruppen als Regelfall erscheinen läßt. Ebenso läßt die Forderung, im Betrieb „Fragen können/dürfen“ erahnen, daß von einer „Vertrauenskultur“ und einer praktischen Wertschätzung des „Humankapitals“ nicht unbedingt überall die Rede sein kann.

Die auf „Weiterbildung ohne Druck“, „längerem (!) Bildungsurwahl“ und „finanzielle Abgesicherheit“ abzielenden Wünsche verweisen schließlich auf ein offensichtlich starkes Bedürfnis nach individuellem Freiraum in und durch Weiterbildung und darauf, die Auswahl von Lerninhalten an den eigenen Bedürfnissen zu orientieren. Dieser Gedanke wurde explizit mit der Rubrik „fachübergreifende Inhalte“ aufgenommen, mit der Anforderungen an Weiterbildung reklamiert werden, die primär den eigenen Interessen Rechnung tragen und nicht zuvorderst von betrieblichen oder beruflichen Notwendigkeiten diktiert werden.

#### **Fachübergreifende Inhalte**

Diese Rubrik synthetisiert zum einen Fehlbedarfe, die schon in anderen Zusammenhängen angemahnt wurden. Sie indizieren wie das „Über-den-Tellerrand-Sehen“ Interesse an einer Weiterbildung, die nicht nur an funktionalen Erfordernissen ausgerichtet ist - wie dies im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktangemessenheit von durch Weiterbildung zu vermittelnden Kenntnissen vorrangig der Fall ist -, sondern über unmittelbar arbeitsmarktbezogene Verwertbarkeit hinausweisen. So zielt zum Beispiel die Hoffnung auf Computerkurse „für blutige Anfänger“ auf die Herstellung von Alltagstauglichkeit durch die Aneignung von Grundlagenwissen, das auch in nicht arbeitsbezogenen Verwendungskontexten relevant ist und Handlungskompetenzen vermittelt, über die man bislang nicht verfügte. Insofern hätte eine tatsächlich teilnehmerorientierte Weiterbildung, die auch didaktisch den Lernvoraussetzungen und Interessen der Teilnehmer Rechnung trägt - dies signalisierte deutlich das mehrfach artikulierte Erfordernis angemessener didaktischer und „menschlicher“ Kompetenzen von Dozenten in der Weiterbildung -, eine wichtige Funktion hinsichtlich der kulturellen Partizipationschancen ihrer Klientel.

Zum anderen sind arbeitsbezogene Verwendungszusammenhänge aber durchaus präsent, wenn auch nicht in einem sehr engen, unmittelbar arbeitsplatzbezogenen Sinn. Die Reklamation fachübergreifender, nicht ausschließlich auf den Arbeitsbereich bezogener Inhalte meint eine stärkere Transferierbarkeit von Kenntnissen im Berufsfeld, also über den jeweiligen Einzelbetrieb hinaus. Insofern lassen sich die Nennungen in dieser Rubrik als das Einklagen subjektbezogener Handlungskompetenzen interpretieren, in einem sowohl alltagsweltlichen wie auch berufsbezogenen Sinne.

#### **Arbeitsmarktangemessenheit**

Daß berufliche Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht nur irgendwie verwertbar sein muß, sondern sich vielmehr „auszahlen“ sollte, ist der zentrale

Gedanke, der hinter den in der Rubrik „Arbeitsmarkt“ versammelten Erwartungen steht. An kaum einer anderen Stelle wird Kosten-Nutzen-Abwägung so deutlich betrieben wie hier. Es wird erwartet, daß sich Weiterbildungsanstrengungen tatsächlich meßbar amortisieren, sei es in „angenehmeren“ Arbeitsbedingungen oder in betrieblichem Aufstieg, der dann schließlich auch zu einer Verbesserung des Einkommens führen sollte:

- DL:* „Verbesserung durch Weiterbildung - eine finanzielle Verbesserung durch Weiterbildung und angenehmere Arbeitsbedingungen. Welche Forderung steckt hinter diesem Punkt?“
- A:* „Verbesserung der Lebensqualität doch allgemein steht da doch hinter.“
- B:* „Nee, nee, soweit sind wir ja noch nicht. Erst mal nur, daß man überhaupt dann die Arbeitsplätze in diesem erlernten Beruf findet, steckt eigentlich dahinter. Und dann isses ja für mich 'ne angenehmere Arbeitsbedingung.“
- C:* „Durch die Weiterbildung also auch 'ne Höherqualifizierung, durch eine Höherqualifizierung auch eine finanzielle Verbesserung erreichen.“

Daß sich die Teilnehmer hier auf die beiden Aspekte angenehmerer Arbeitbedingungen und einer höheren Entlohnung kaprizierten, dürfte der Zusammensetzung der Gruppe geschuldet sein. Andere arbeitsmarktrelevante Aspekte, die wie die Chance, durch Weiterbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern beziehungsweise wieder Anschluß an den regulären Arbeitsmarkt zu finden, etwa bei Arbeitslosen eine Rolle spielen dürften, tauchten - bei den Nicht-Arbeitslosen - gar nicht erst auf.

Eine Stelle in dem Beruf zu finden, für den man sich weitergebildet hat, also die Forderung einer Äquivalenz zwischen dem Aufwand einschlägiger Qualifizierung einerseits und dessen Refundierung im *eigenen* Berufsfeld andererseits, grenzt angesichts einer überwiegend kurativ ausgerichteten beruflichen Weiterbildungspraxis, die nicht selten mit Dequalifizierungsprozessen verbunden ist und unter dem Postulat einer gleichsam anspruchsfreien (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt steht, eher an Utopie als die zuvor in der „Traumspalte“ zusammengetragenen Wünsche hinsichtlich einer besseren Qualität der Weiterbildungspraxis. Dennoch wurde dieser Punkt nicht wie die „Traumspalte“ von vornherein in den Bereich des Fabelhaften abgeschoben - ein Indiz möglicherweise für prospektive Kosten-Nutzen-Saldierungen, die sich des mit Weiterbildung verbundenen Aufwandes sehr wohl vergewissert haben und dementsprechend die Äquivalenz als unverzichtbare „Minimalrendite“ einfordern.

## **Finanzierung**

Dem Problem der Finanzierung wurde, wir hatten es schon erwähnt, von den Teilnehmern eine zentrale Rolle zugewiesen - mit einer Schlüsselfunktion zur Lösung auch der anderen Fragen. Während die Wünsche zum Komplex betrieblicher Weiterbildung *betriebliche support*-Strukturen reklamierten, fokussierten die unter dieser Kategorie subsumierten Ideen Ansprüche an das beschäftigungsnahe Weiterbildungssystem, die auf Entlastung von Aufwand abzielen, der im *betriebsexternen*, seinem Weiterbildungssystem vorgelagerten Bereich entsteht. Wenn schon Weiterbildungsteilnahme in der Regel mit erheblichem, über die unmittelbaren Teilnahmekosten weit hinausgehenden Aufwand verbunden ist, mit auf dem flachen Land langen Anfahrtswegen, Organisationsproblemen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung und allen möglichen weiteren Opportunitätskosten, besonderen Lernanstrengungen und so weiter, dann sollten als zentrales Element Weiterbildungsteilnahme begünstigender *support*-Strukturen jedenfalls monetäre Hilfestellungen selbstverständlich sein.

Auch wenn die Äußerungen zunächst redundant erscheinen, so verbergen sich hinter ihnen doch wichtige Nuancierungen. Die Reklamation kostengünstiger Angebote, bei der späteren expliziten Aufstellung von „Forderungen“ als Forderung „kostenloser“ Kurse radikaliert, impliziert eine in der Konsequenz egalitäre Vorstellung von allgemeiner Zugänglichkeit von Weiterbildung:

„Es sollte selbstverständlicher werden, daß man Weiterbildung besuchen kann. Nicht Privileg für Wohlhabende oder relativ Wohlhabende sein, die sich das finanziell auch leisten können, sondern es sollte einfach Alltäglichkeit sein, für Jedermann zugänglich. So wie ja auch die Volkshochschule sein sollte, aber wir ha'm ja darüber schon gesprochen: mit diesen Riesenkursen, das macht einfach gar keinen Spaß.“

Möglicherweise wurde diese Rubrik auch deshalb zu einem Politikum, weil ineins normative Vorstellungen über die Verteilung öffentlicher Gelder thematisiert und, über das vereinbarte Thema weit hinauszielend, Defizite bei der Bildungsförderung insgesamt beklagt wurden.

Daß der Anspruch auf monetäre Entlastung eine hohe Relevanz hat, wurde auch in der konkretisierten Version der Kostenminimierung im Zusammenhang mit Lernmaterialien - in Analogie zu den Regelungen im allgemeinbildenden Schulwesen - deutlich:

A: „Es müßten eigentlich diese Kurse kostenlos angeboten werden. Und das Lehrmaterial kostenlos. So wie (sie) in der Schule ihre Bücher anschließend auch wieder abgeben, denn kaufen Sie sich `n Fachbuch heutzutage, dann sind Sie erstmal geschafft -

und Sie brauchen vielleicht zwei oder drei Sachen. Und die Kurse sollten wirklich kostenlos sein einschließlich des Lehrmaterials.“

*B:* „Und trotzdem sollte die Qualifikation der Lehrer optimal sein, daß nicht also dadurch, daß die Kosten minimiert sind oder ganz reduziert worden sind, daß es dann also da nur noch sozusagen zur Ausschußware kommt. Denn das ist ja oft so. An Bühnen, wenn ich ans Theater denke, da kriegt man so die siebte, achte Garnitur von irgendwelchen Bühnen, die da kommen. Das möchte ich eigentlich nicht, sondern ich möchte trotzdem qualifizierte Lehrer haben“.

Materielle Weiterbildungsförderung wurde als öffentliche Aufgabe angesehen und demzufolge wurden „staatliche Subventionen“ eingefordert. Eine nicht unwichtige Nuancierung und Konzession zugleich enthält der Vorschlag, daß „Kurse, die *für den Beruf wichtig*, notwendig sind, bezahlbar sein müssen“ (Hervorh.: d.V.). Diese Variante lässt sich als Minimalkonsens interpretieren: Wenn denn schon Weiterbildungsanstrengungen unternommen werden müssen, so darf dies nicht noch negative Konsequenzen im Sinne von Einkommensverlusten für den Weiterbildungsbereiten zur Folge haben. In diese Richtung weist auch der Wunsch nach „finanzieller Abgesichertheit“ in Form einer Gehaltsfortzahlung, wie er schon im Zusammenhang mit der „Weiterbildung im Betrieb“ thematisiert wurde.

### **Persönliche Entwicklung**

Unter dem Rubrum der „persönlichen Seite“ wurde eine Reihe von Aspekten genannt, die schon bei der Diskussion der anderen Rubriken eine Rolle gespielt hatten. Mit der expliziten Zuordnung zu einer eigenen Rubrik durch die Teilnehmer wird ihre Relanz für die persönliche Lebenssituation unterstrichen. Zum vierten Mal wurde hier die „Rücksicht auf die Lebenssituation“ gefordert, gewissermaßen als Klammer über verschiedene Lebensphären hinweg. Daß eine Teilnahme an Weiterbildungskursen mit erheblichen Belastungen nicht nur für die Teilnehmenden verbunden ist, sondern gerade in Familienzusammenhängen ein erhebliches Problem darstellt, wurde explizit angesprochen: „Das ist ja eine ungeheure Anstrengung für die ganze Familie, die unheimlich Rücksicht nehmen muß, und da bleibt vieles auf der Strecke“.

So taucht denn auch der Wunsch nach „Betreuungsmöglichkeiten für Kinder/Ältere“ hier auf, und das scheint nur folgerichtig, da gerade im Falle familiärer Bindungen stets erhebliche Organisationsprobleme individuell zu bewältigen sind - für Frauen allemal in besonderer Weise. Allein die Tatsache, daß die Teilnehmer auf dieser Rubrik mit auf den ersten Blick redundanten Nennungen bestanden, scheint uns hinreichend zu indizieren, daß die „persönliche Seite“ als Synonym für eine ganze Reihe persönlicher Belastungen steht, die

mit einer Weiterbildungsteilnahme verbunden sind und die in ihrer Sicht der Dinge offensichtlich zu wenig oder keine Berücksichtigung finden. Die Reduktion der Individuen auf ihre Arbeitskräfteeigenschaft und Wirtschaftstauglichkeit und die Abstraktion vom persönlichen Lebenszusammenhang in der öffentlichen Diskussion des Postulats lebenslangen Lernens und betrieblicher Arbeitsorganisation stößt bei den Angesprochenen auf Widerstand.

#### **Bessere Information über Weiterbildung**

Eine separate Rubrik bildete schließlich auch die Reklamation besserer Information über Weiterbildungsangebote überhaupt, was angesichts der Situation im engeren Lebensumfeld der Region einigermaßen verwundert. Von den Teilnehmern als relevantes Problem benannt, ist dieser Aspekt wohl im Zusammenhang mit der Hoffnung auf Weiterbildungsangebote „vor Ort“ zu sehen: Schließlich bedarf es neben der Reduzierung von Aufwand für eine Weiterbildungsteilnahme eben auch der Wahrnehmung eines erreichbaren konkreten Angebotes. Zudem wissen wir aus den Untersuchungen auf Meso- und Mikroebene um die objektiven Informationsmängel gerade bei der Zielgruppe der nur potentiellen Weiterbildungsteilnehmer. Über *konkrete* Weiterbildungsangebote, die den eigenen Interessen entsprechen, scheint es jenseits eines *allgemeinen* Wissens um das Vorhandensein bestimmter Weiterbildungseinrichtungen in der Region schlechter bestellt zu sein.

#### *7.3.3 Forderungen*

Um sich den real gegebenen Verhältnissen wieder zu nähern, waren im letzten Schritt vor der Realitätsprobe der Weiterbildungsmarktkonferenz konkrete Forderungen zu formulieren, und es war zu entscheiden, welche der gesammelten Forderungen besonders wichtig erscheinen und deshalb den Experten präsentiert werden sollten. Als Quintessenz der Zukunftswerkstatt spitzten die „Forderungen“ die Tendenzen der Diskussion noch einmal zu beziehungsweise ergänzten diese. Ziel war es hier, „politikfähige“ Konsequenzen aus dem bisherigen Verlauf des Experiments zu ziehen, mit denen im Rahmen der Weiterbildungsmarktkonferenz die erwarteten Weiterbildungsakteure konfrontiert werden sollten.

Zu diesem Zweck wurden zunächst die einzelnen zuvor erstellten Rubriken nach ihrer Relevanz gewichtet<sup>7</sup>.

In der Hierarchie der Forderungen (Übers. 5) rangierten die am ehesten einer politischen Regulierung zugänglich erscheinenden Problembereiche an vorderster Stelle. Wurde im Verlauf der Zukunftswerkstatt das Thema Finanzierung immer wieder angesprochen, so findet es sich hier in zugespitzter Form als positiv formulierte Forderung kostenloser Kurse - was zum einen das Gewicht dieses Themas deutlich macht, zum anderen eine dringende Regelungsbedürftigkeit anmahnt: das Ausräumen einer als wesentlich empfundenen Teilnahmebarriere. Die Präsenz eines Weiterbildungsangebotes in unmittelbarer räumlicher Nähe ist ein weiterer zentraler Punkt, dem im Sinne des *Abbaus von Zugangsbarrieren* von den Teilnehmern eine hohe Priorität eingeräumt wurde.

Gleich fünf Forderungen beziehen sich direkt auf den Bereich der *betrieblichen support-Strukturen*, auf deren Relevanz für die Teilnehmer wir oben bereits hingewiesen hatten.

Daß „qualifizierte Lehrer“ derart massiv eingefordert wurden, muß hinsichtlich der Qualität des Weiterbildungsangebots, das sehr wesentlich auch vom Lehrpersonal geprägt wird, zu denken geben, legitimiert und stützt jedenfalls die in den letzten Jahren angegangene Forschung und Politik zur Qualitäts sicherung. Wie in der Diskussion zuvor mehrfach deutlich geworden war, vermißten die Teilnehmer vor allem pädagogische Kompetenzen der in einem chaotisch organisierten vierten Bildungssektor nach oft fragwürdigen Selektionsprinzipien rekrutierten Dozenten. Ein weiterer eher auf das *Curriculum* bezogener Punkt, der aus der „Traumspalte“ in Forderungen transformiert wurde, war die Reklamation von kleinen Gruppen, hinter der sich auch das Bedürfnis nach Lernformen verbirgt, die den individuellen Lernmöglichkeiten entgegenkommen.

Auf *Chanceneröffnung* durch Weiterbildung stellen schließlich die Punkte 11 und 13 des Forderungskatalogs ab, die eine Weiterbildung reklamieren, die in berufliche „Sackgassen“ Geratenen und „Wiedereinsteigern“ nach Erwerbslosigkeitsphasen - sei es nach Erziehungszeiten, als Arbeitslose oder Hausfrauen - bessere Arbeitsmarktzugänge verschafft.

---

7 Jeder Teilnehmer hatte die Möglichkeit, mit Hilfe von Klebepunkten die einzelnen Spaltenüberschriften zu markieren und sie so zu gewichten. In Übers. 4 erscheint die kollektive Relevanzsetzung als Rangfolge (einer Mehrzahl) von Sternchen. Die Rubriken mit den meisten Sternchen wurden sodann als erste nach ihrer Umsetzung in Forderungen durchgemustert. Die Adressaten der Forderungen (Politik, Betriebe, Weiterbildungsträger, Gewerkschaften etc.) sollten dann in einem zweiten Schritt bestimmt werden.

### *Übersicht 5: Forderungen*

1. Kurse sollten kostenlos sein - einschließlich der Lehrmaterialien (durch staatliche Subventionierung)!
2. Qualifizierte Lehrer!!!
3. Kurse vor Ort; gut erreichbar!
4. Lernen in kleinen Gruppen (max. 8 Personen)
5. Ausreichende Arbeitsplätze im erlernten Beruf (auch für ältere Arbeitnehmer)!
6. Einhaltung des Anspruchs auf Bildungsurlaub!
7. Mehr Mitbestimmung der Betriebsräte bei Freistellungsregelung!
8. Keine negativen Folgen, wenn man Weiterbildung macht, z.B. Bildungsurlaub!
9. Überbetriebliche finanzielle Absicherung bei Weiterbildung!
10. Weiterbildungsförderung durch den Chef!
11. Umschulungsmöglichkeiten bei beruflicher Sackgasse!
12. Bessere Kursangebote für *altersgerechtes* Lernen!
13. Kurse und Arbeitsplätze für Wiedereinsteiger!

#### 7.4 Weiterbildungsexperten begegnen potentiellen Teilnehmern: Es ist kein Klima für Bildung in diesem Land

Die Weiterbildungsmarktkonferenz faßte zwei Arten von Experten zusammen: zum einen die potentiellen Teilnehmer, die Experten ihrer Situation und ihrer

Wünsche sind, und zum anderen die Experten des regionalen Weiterbildungsangebots, denen die Aufgabe zukam, die Forderungen der Teilnehmer auf ihre Realisierbarkeit und ihre Realisierungsbedingungen beziehungsweise -hindernisse hin einzuschätzen sowie mit ihnen gemeinsam möglicherweise neue Ideen zur inhaltlichen und institutionellen Gestaltung von Weiterbildung zu entwickeln. Auch wenn in der folgenden Diskussion die Repräsentanten der Weiterbildungsträger explizit ihre Sympathie für die Teilnehmervorstellungen artikulierten, so traten doch die unterschiedlichen Handlungslogiken der Institutionenvertreter einerseits und der die Zielgruppe des Weiterbildungsabstinentz-Projekts vertretenden Teilnehmer seiner Experimentalphase andererseits deutlich hervor.

Dominantes Thema, das sich über alle Einzelaspekte hinweg durch die Diskussion zog, waren immer wieder - ähnlich wie in der Gruppendiskussion und dann auch bei der Präsentation der in der Zukunftswerkstatt erarbeiteten Forderungen - die finanziellen Rahmenbedingungen von Weiterbildung als Gestaltungsalternativen restriktiver Faktor. Spielt in der Perspektive der Träger der Kostenvergleich gerade im Zusammenhang mit öffentlich geförderter Weiterbildung als komparativer Wettbewerbsfaktor eine große Rolle - mit der Folge des Unterlaufens von Qualitätsstandards -, so führt dies in der Weiterbildungspraxis zu Umsetzungsbedingungen, die ein individualisiertes Lernen nicht zuzulassen scheinen. Vorgegebene Curricula müssen angesichts sukzessiver Kostenrestriktionen in einem weitgehend starren Zeitkorsett untergebracht werden, Raum für angeleitetes Selbstlernen und Kleingruppenarbeit wird von den Trägern kaum gesehen. Einer ihrer Vertreter spitzte dies in der Formulierung zu: „Es ist kein Klima für Bildung in diesem Land.“

### **Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen**

Der Forderung stärkerer Vor-Ort-Präsenz wurden von den Trägern Rentabilitätsüberlegungen entgegengehalten. Um die Kurse überhaupt noch finanzieren zu können, könnten die Teilnehmerzahlen je Lerngruppe nicht nur nicht, wie die potentiellen Teilnehmer dies forderten, gesenkt, sie müssten im Gegenteil erhöht werden. Deshalb sei lediglich eine Präsenz an „Zentralorten“ möglich: „Das Problem ist einfach, immer eine Gruppe zu haben, für die sich das rechnet.“ Zudem führten „techniklastige“ Kurse tendenziell zu einer Zentralisierung von Kursangeboten. Experimente, wie sie einer der Bildungsträger mit einem „PC auf Containern“ in einer anderen Region anbietet, erscheinen so eher als Ausnahme. Allein für technikfreie Kurse, wie etwa Rhetorikseminare, wurden realistische Chancen gesehen, diese auch dezentral, etwa in Kooperation mit Schulen, anzubieten.

Neben den ökonomischen Rentabilitätsüberlegungen wurde allerdings auch eine Dimension des Themas „Erreichbarkeit“ angesprochen, die Weiterbildung ausdrücklich arbeitsmarktsozialisatorisch-disziplinierende Funktionen zu schreibt:

„Ich denke aber mal, was mir als anderer Aspekt einfällt, ich denke, wir leben heute inner Zeit, die den Menschen sehr viel mehr abverlangt als früher. Nicht nur 'ne qualifizierte Ausbildung, sondern 'ne ständige Weiterbildung in ihrer Ausbildung. Oder wenn die eben..., was auch immer: die Familienphase, in der sie ausgeschieden sind, dann ein sofortiges Auffrischen auf den neuesten Stand. Das bezieht sich ja nicht nur auf die technische Entwicklung, sondern im Prinzip auf alle. Da ist sehr viel mehr Verantwortung dem einzelnen Menschen im Arbeitsprozeß gegeben. Es gibt kaum noch Arbeitsprozesse, wo ich 'ne Aufgabe bekomme und diese Aufgabe dann mache, dann kriege ich die nächste Aufgabe gestellt. Es wird sehr viel mehr Erwartung an Flexibilität und Mobilität gestellt, und ich denke, daß wir 'en Stück weit auch..., wir gucken..., also jetzt Bildungsträger, daß wir in den Hauptstandorten sind. Aber ich denke, es hat auch keinen Zweck, das noch weiter zu..., ich sag' das mal von der anderen Seite: Es hat keinen Zweck, das *noch* mehr zu zerstreuen. Das würde zum einen die Kosten anheben. Zum anderen wäre es aber auch ein Vorgaukeln von 'ner falschen Welt, wenn also ein Mensch es nicht schafft, der in einem Dorf wohnt, zu einer Weiterbildung in die nächstgelegene Stadt zu kommen, dann ist eine Grundvoraussetzung für die Integration in Arbeit, für das Aufnehmen von Arbeit schon gar nicht gegeben.“

Was aus der Sicht dieses Trägerrepräsentanten zu einer symbolischen Zumutbarkeitsgrenze wurde - und zwar mit dem *pädagogisch* verstandenen Ziel einer Ausgrenzung angeblich Leistungsunwilliger über den Filter für erforderlich gehaltener Sekundärtugenden (des „heimlichen Lehrplans“), funktioniert in der Perspektive der Teilnehmer jedoch als *sozialer* Selektionsmechanismus, der langfristig diejenigen vom Arbeitsmarkt ausschließt, die diese Barriere nicht überwinden können oder zu überwinden sich nicht zutrauen. Gerade im ländlichen Raum erweist sich die fehlende oder defizitäre Infrastruktur öffentlicher Verkehrsmittel als wichtiger effektiver Hinderungsgrund für die Teilhabe an Weiterbildung:

„Ich denke, da ist das Angebot von der Weiterbildungsstelle da, und ich würde es gerne wahrnehmen, nur, *was bringt mir das* (Hervorh.: d.V.; nicht im Transkript), wenn man verlangt: „Du mußt mobil sein!“ Ich *bin* mobil, bitte schön! Aber dann muß auch öffentlicher Nahverkehr so eingerichtet sein, daß ich dann meinetwegen um elf, zwölf Uhr nachts dann auch wieder zurückfahre. Und das ist nicht gegeben. (...) Das ist 'ne Sache, ich denke, es hört sich richtig lächerlich an, wenn ich dann sag': Ich komm' aus Lübbecke, und ich muß hier e'n Zimmer nehmen, um an zwei Abenden in der Woche hier teilnehmen zu können. Das is' 'n Witz ist das!“

Der Kontrast zu den professionell-typisch, mit dem Gestus unhintergehbarer Arbeitsmarktrationalität vorgebrachten Mobilitäts- und Flexibilitätszumutungen

an die Adresse der Individuen könnte kaum schärfer gezeichnet werden als durch den resümierenden Zusatz, eine solche Erwartung sei aberwitzig. Man kann die implizite Konnotation ohne Interpretationsrisiko explizieren: Es ist schlicht unzumutbar. Den Zumutungen stehen praktische lebensweltliche Hindernisse und Interessen entgegen, die ihrerseits unihintergehbar subjektiven Handlungsration'alitäten entspringen. Die zitierte Passage dokumentiert, daß die Erfüllung des Flexibilitätsimperativs nur um den Preis erheblicher individueller Werbungskosten möglich ist, deren Amortisierung bestenfalls höchst ungewiß bleibt.

### **Information über Weiterbildungsmöglichkeiten**

Es dürfte kaum erstaunen, daß gerade bei institutionalisierter berufsbezogener Weiterbildung eher reserviert gegenüberstehenden Interessenten das Thema Informationspolitik erheblichen Raum einnahm. Informationen über Weiterbildung wurden in engem Kontext mit den Anforderungen an Förderstrukturen diskutiert, die auch Personen, die Weiterbildung bislang abstinenz gegenüberstehen, das gegebene Angebot und seine Verwertungschancen nahebringen könnten. Dagegen sehen sich die Träger aus zeitökonomischen Gründen nicht in der Lage, ausführliche Information über ihr jeweiliges Weiterbildungsangebot individuell anzubieten:

„Es ist mir alleine aus Zeitgründen gar nicht möglich, jeden, der mich anruft, zu informieren über diese ganze Bandbreite. (...) Ich muß auch ganz deutlich sagen, daß es über unser Zeitkontingent da geht, mehr zu machen, weil: Diese Flexibilität, die wir als Bildungsträger heute an den Tag legen müssen, immer wieder auf diese Bedürfnisse, finanziellen Situationen der Auftraggeber einsteigen zu müssen, sehr spontan, sehr schnell, immer wieder umzudisponieren, das kostet uns alle enorm viel Zeit und Kraft, und es ist einfach auch nicht möglich, da dann die einzelnen größer werdenden Teile der Bevölkerung, die uns anrufen, immer zu informieren.“

Um das Angebot möglichst breit bekanntzumachen, bedienen sich die Träger verschiedener Werbemedien: Hierzu gehören unter anderem Zeitungsanzeigen in regionalen Tageszeitungen, Eingaben in das *Stellen-Informations-Service-System* des Arbeitsamtes, Informationsbroschüren, Werbung im Rahmen von Weiterbildungsmessen oder Tage der offenen Tür beim regionalen Arbeitsamt. Das Medium der Großanzeige in Tageszeitungen wird eher kritisch bilanziert, da es primär Informationsnachfragen nach sich ziehe, aber nur ein Bruchteil dieser Nachfragen zu Kursanmeldungen führe. Dieses Vorgehen erscheint in der Rentabilitätsperspektive auch deshalb ineffizient, weil die Rekrutierung der Teilnehmer vielfach direkt über die Arbeitsämter laufe und etwa mit Hilfe

von EU-Förderungen neue Teilnehmergruppen rekrutiert würden. Auch an dieser Stelle kollidieren Rentabilitätsüberlegungen mit dem durchaus egalitären Verständnis von Weiterbildung bei den potentiellen Teilnehmern. Ein gewerkschaftsnaher Trägervertreter resümiert:

„Insofern ist die Frage: Was ist Weiterbildung für ein Gut? Unser Selbstverständnis als gewerkschaftlicher Bildungsträger ist, daß wir Bildung für alle machen wollen. Wir sind aber auf der anderen Seite genauso in der Situation wie alle anderen Bildungsträger, daß wir letztlich Marktgesetzen ausgesetzt sind. (...) Also wir können nicht zum Ankündigungsverein werden, indem wir sagen, hier sind 300 Bildungsangebote und dann sammeln wir mal die Teilnehmer und wenn dann fünf zustandekommen, dann sind wir froh, weil: Die anderen haben wir auch erreicht, und diese Teilnehmer sind dann unzufrieden. Das heißt im Prinzip, trotz dieses Anspruchs müssen wir professionell Bildungsarbeit machen wie alle anderen Weiterbildungsanbieter auch.“

Bemerkenswert an diesen Ausführungen ist zudem das implizite Eingeständnis, daß die Marktverfassung des quartären Bildungsbereichs und die aus ihr resultierenden Zwänge den Professionalitätsbegriff im Bildungsgeschehen von der pädagogischen auf die ihm zunächst fremde einzelnenutzenorientierte betriebswirtschaftliche Performanz verschieben; und zwar selbst dann, wenn als Ziel der Arbeit, wie in diesem Fall, nach wie vor die möglichst allseitige Verbreitung eines meritorisch verstandenen Gutes „Bildung“ gilt.

Ein Ausweg aus dem Dilemma wird in „völlig anderen Formen der Kommunikation“ gesehen, zu denen zum einen die Nutzung neuer Medien wie das *Internet* gehören, zum anderen eine stärkere Kooperation, „Vernetzung“ von Trägern, die gemeinsam ihr Angebot präsentieren. In der näheren Umlandregion wurde in diesem Zusammenhang auf das Beispiel Bielefeld hingewiesen, wo eine Regionalzeitung zweimal jährlich das Bildungsangebot sämtlicher Träger der Stadt in Form einer Beilage bündelt. Für die Träger sei dies trotz der Verpflichtung, dafür eine Anzeige zu schalten, eine attraktive Form der Werbung.

### **Qualität von Weiterbildung**

Mit der Forderung nach qualifizierten Lehrkräften hatten die Teilnehmer sehr vehement Weiterbildungskurse reklamiert, die sich durch teilnehmergerechtes Lernen auszeichnen. Dem begegneten die Trägerrepräsentanten zunächst mit dem Hinweis auf Weiterbildungsveranstaltungen für das eigene Weiterbildungspersonal, die sowohl der fachlichen als auch der pädagogischen Qualifizierung dienen. Einer der Träger bietet sogar modularisierte pädagogische Qualifizierungsmaßnahmen für Dozenten ohne pädagogische Formalqualifikation an.

Für Qualitätssicherung sorgten im übrigen auch die vom Arbeitsamt auferlegten Evaluationsanforderungen.

Daß dies nicht unbedingt zu authentischen Ergebnissen führe, wurde von einem der Experten explizit als Problem konzediert. Trotz entsprechender Erhebungen müsse dies noch lange nicht zu Informationstransparenz innerhalb einer Organisation und zu rechtzeitiger Qualitätskorrektur führen:

„Trotzdem: Gerade heute morgen hatte ich wieder so 'ne Situation: Wenn ich das nicht erfahren soll als Institution, dann erfahre ich das auch nicht. Ich hab' 'ne Situation gehabt, wo ich Bögen hatte, wo Dozenten mit eins bis zwei in Schulnoten, das ist bei uns etwas anders, das wird nicht nach Schulnoten gewertet, aber ich fass' das jetzt mal mit Schulnoten, mit eins bis zwei bewertet worden sind. Jetzt 'n halbes Jahr später, am Ende des Kurses, ha'm plötzlich die gleichen Dozenten, im gleichen Fach, den größten Mist gemacht. Das heißt, während der Lehrgang läuft, gibt es ja auch 'ne gewisse Koexistenz zwischen pädagogischem Mitarbeiter und dem Teilnehmer, da gibt es ja Abhängigkeiten. Und diese Abhängigkeiten, wenn die entsprechend mißbraucht werden, nenn' ich das jetzt mal, genutzt werden, führen dazu, daß solche Systeme unterhöhlt werden. Das kriegt man dann wirklich nur mit, wenn man dicht dran ist an den Kursen.“

Aus diesem Dilemma soll bei diesem Träger ein *total-quality-management*-System mit regelmäßigen Erhebungen der Kursqualität durch Teilnehmerbefragungen mit weitergabepflichtigen Vordrucken führen.

Der Status der Dozenten als haupt- oder nebenamtliche Mitarbeiter wurde von den Trägervertretern dagegen nicht unbedingt als Qualitätsindikator angesehen. Da für bestimmte Kurstypen oder Kurseinheiten fachkompetente Lehrkräfte benötigt würden, sei es nicht zwingend, nicht möglich und auch nicht nötig, diese stets hauptamtlich zu beschäftigen. Wichtiger sei dagegen, einen kontinuierlichen Ansprechpartner für die Kursteilnehmer bereitzuhalten, der stets verfügbar sei - ein Petium, das allerdings auch nur eingeschränkt realisiert werden könne, indem eine hauptamtliche Kraft mitunter mehreren Kursen zugeordnet werde.

Daß dennoch letztlich Kostenargumente zur Präferenz von Honorarkräften führen, wurde zum einen mit dem Hinweis auf einen massiven Stellenabbau im Zuge der Reduzierung von der *Bundesanstalt für Arbeit* geförderter Weiterbildungsmaßnahmen begründet, zum anderen mit dem Auftauchen von „Dumping-Anbietern“, die geforderte Qualitätsstandards „nur auf dem Papier“ erfüllten und primär auf Honorarkräfte zurückgriffen:

„Es ist schon so'n Aspekt, daß jemand, der hauptberuflich in so einem..., in so einer Firma oder Träger beschäftigt ist, sich da irgendwie anders verbunden fühlt, als jemand, der jetzt nur wenige Stunden über ein paar Monate eben mal arbeitet. Das ist schon ein Aspekt. Aber wenn man die Träger fragt, was an sich - wenn es bezahlbar wäre - ihnen lieber ist: natürlich hauptberuflich Beschäftigte; aber das ist nicht das Problem. Das Problem

ist wirklich das Geld, das kann man wirklich sagen. Und sie sagten, daß es also..., ja auf diesem Markt so 'ne Öffnung gibt für billige Weiterbildungsanbieter, die dann mit auch Angeboten herkommen, die Dumping teilweise... Ich weiß nicht, wie die Lehrkraft bezahlt wird...!“

### **Support-Strukturen**

Waren einige der Teilnehmerforderungen explizit Gegenstand der Weiterbildungsmarktkonferenz, so wurden andere, die die *support*-Strukturen betreffen und weniger im unmittelbaren Gestaltungsfeld der Träger zu liegen scheinen, eher *en passant* behandelt. Sosehr auf der einen Seite die Identität der Interessen von Trägerrepräsentanten und Teilnehmern betont wurde, sosehr wurden die die Handlungsmöglichkeiten restringierenden Bedingungen der Kostenorientierung als relevante Faktoren der Angebotsgestaltung hervorgehoben. Andere Aspekte wurden nur sehr assoziativ und schlagwortartig thematisiert und markieren offenen Forschungsbedarf. Ganz offen geblieben sind die Themen der finanziellen Absicherung bei Weiterbildung und, zwangsläufig, da diese sich der Diskussion nicht gestellt hatten, an Entscheidungsträger in den Betrieben adressierte Wünsche einer besseren Förderungspraxis beruflich-betrieblicher Weiterbildung.<sup>8</sup>

Zum Thema Weiterbildungsförderung durch Vorgesetzte wurde von einem Repräsentanten kritisch angemerkt, daß er hier eher eine rückläufige Tendenz ausmache:

„Wir ha'm viele Firmenkontakte, (...) und ich seh' das immer mehr zurückgehen im Moment. Es ist kein Klima für Bildung in diesem Land. Nicht nur wegen des Geldes - das ist der eine Punkt. Sondern insgesamt auch, es wird eigentlich eher der fertige Mensch gesucht. (...) Es ist billiger.“

Perspektivisch wird von den Trägern neben der Präferenz für Verbundlösungen eine andere Form öffentlicher Förderstrukturen gefordert, die sich etwa am niederländischen Beispiel der „Bürgerbüros“ oder an einem dänischen Modell orientieren sollten, wo Weiterbildung eher fester Bestandteil der Berufsbiographie

---

8 Daß sich die privaten Beschäftigten nicht in ihre Betriebspraxis „hineinreden“ lassen, zumal wenn es um ihre Weiterbildungspolitik geht, ist nicht neu, sondern eine Alltagserfahrung der einschlägigen Forschung, die auch vom *Institut der deutschen Wirtschaft* nicht haltmacht. Daß dies kurzsichtiger Interessenwahrnehmung gleichkommt, weil sie sich den Chancen besserer Kostenamortisierung durch optimierte Nutzung ihres „Humankapitals“ gegenüber nicht öffnet, dürfte aber ebenso feststehen. Jedenfalls sollte öffentliche Förderung unterbleiben, wo Förderungsmittelkontrolle durch Qualitätssicherungsverfahren verweigert wird.

geworden sei und ein prominentes Instrument der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit darstelle. Nach Meinung eines der Repräsentanten sollte die Sorge um die berufliche Weiterbildung zudem als Bestandteil regionaler Wirtschaftsförderung mehr in kommunaler Verantwortung ressortieren, um sie einzubinden in die Veränderungen regionaler Arbeitsmärkte. Andere individuelle Fördervarianten wurden schließlich in einer attraktiveren Behandlung von Weiterbildungsaufwendungen gesehen.

Auch dem Aspekt der berufsbiographischen Verwertbarkeit von Weiterbildung wurde nur kurz nachgegangen. Zur Forderung aus der Zukunftswerkstatt, „Umschulungsmöglichkeiten bei beruflicher Sackgasse“ bereitzustellen, konstatierte ein Trägerrepräsentant, daß mittlerweile auch Umschulungen zunehmend in eine berufliche Sackgasse führten und eine Bedarfsprognose immer schwieriger werde:

„Denn selbst wenn Sie eine Umschulung...: Ja, wer heute eine Umschulung bekommt, die durch das Arbeitsamt finanziert ist, ist privilegiert. In Bereichen, sag' ich mal, wie Altenpflege isses mit Sicherheit so, daß es eine Umschulung in eine Zukunft ist. Da ist ein Arbeitsplatz garantiert. Wer heute eine Umschulung als Industriekaufmann anfängt, heute im Jahr 1997, der geht eine Umschulung in eine Sackgasse. Der ist dann für zwei Jahre quasi in dieser Umschulungsmaßnahme, macht seine Prüfung und ist dann mit Garantie nachher arbeitslos. Und wir ha'm ganz viele Programme in der Zeit, wo das Verfallsdatum, sag' ich 'mal, also die Entwicklung auf der einen Seite zwei Jahre..., man bearbeitet seine Qualifikation und in der Zwischenzeit bauen sich die Berufsbilder ab ganz dramatisch.<sup>9</sup> Das heißt, wenn mich heute jemand fragt, in welche Bereiche will man denn noch gehen, dann fallen mir fünf, sechs Bereiche ein; vor drei, vier Jahren hätte ich vielleicht noch zehn, zwölf oder mehr nennen können. Also auch das ist noch 'ne Problematik, was Bildungsberatung betrifft: Da wirklich Ratschläge heute noch zu geben, die auch im Jahr 1999 oder im Jahr 2000, wenn dann nämlich die Arbeit beginnen soll, konkret sind. Ist 'ne ganz bittere Analyse, ich weiß das; aber es ist auch im Moment 'ne bittere Situation.“

Dies verweist zum einen auf generelle Passungsprobleme zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, zum anderen aber auf die Dynamik des Rationalisierungsprozesses und eine Arbeitsmarktsituation, die sowohl den Trägern als auch den Arbeitsämtern eine an beruflichen Verwertungskriterien orientierte

---

9 Dies entspricht der in den biographischen Interviews zum Teil explizierten, erfahrungsgesättigten Skepsis in bezug auf die Reagibilität von Weiterbildungsinstitutionen gegenüber neuen technischen, strukturellen, konjunkturellen Entwicklungen - denen denn auch nachgesagt wird, oft Kurse anzubieten, die schon längst oder bald wieder veraltete Qualifikationen vermitteln (vgl. auch Bolder/Hendrich 1997, 263ff).

Weiterbildungsplanung immer schwerer machen dürfte.<sup>10</sup> Gerade fehlende oder ungewisse Verwertungsaussichten sind für die Teilnehmer jedoch ein äußerst relevanter Grund, die Teilnahme an Weiterbildung zu verweigern, soweit Handlungsfreiheit besteht - ein Faktum, das durch noch so optimierte Weiterbildungsangebote nur begrenzt beeinflußt werden kann.

---

10 Obgleich diese qua Amt und vor dem Hintergrund der im SGB II eingeführten Eingliederungsbilanz verschärft an einer hohen Reintegrationsquote interessiert sein müssen. Tatsächlich haben sich die Verbleibsquoten in Arbeitslosigkeit nach einer Weiterbildung in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht.

## 8. Scheitern an Widerstand und gegebenen Verhältnissen?

### **Lebenslanges Lernen?**

Bei der von *OEEC* und *UNESCO* vor bald vier Jahrzehnten initiierten, mit wechselnden Konjunkturen unterschiedlich pointiert geführten Diskussion um die *éducation permanente* handelte es sich letztlich um einen Diskurs über einen ökonomiepolitisch definierten, über pädagogische Intervention zu bearbeitenden hypothetischen Bedarf. Allerdings implizierte das Konzept der *recurrent education* noch die Verschränkung von Deinstitutionalisierung organisierter Bildungsprozesse - als Vorläufer eines am Marktmodell orientierten Weiterbildungssystems - und Institutionalisierung von Weiterbildung mit Hilfe von Rahmenbedingungen, die den einzelnen überhaupt erst die Chance der Teilnahme am lebenslangen Lernen ermöglichen sollten. Hierzu sollten etwa ein adäquates Finanzierungssystem und eine die individuellen Weiterbildungsbedürfnisse fördernde Veränderung von Arbeitsbedingungen und betrieblicher Personalpolitik beitragen - die Institutionalisierung individueller Bildungszeit also.

Unter den Bedingungen eines mittlerweile „stark veränderten Betriebsklima(s) unserer Gesellschaft“, in dem „die Kapital- und Marktlogik von nahezu allen Barrieren, Kontrollen, Widerständen (und) Gegenmachpositionen befreit ist“ (Negt 1988), setzt sich auch in der Weiterbildungsdiskussion international (vgl. Coffield 1999) ein neoliberales Zukunftsszenario durch, das zwar mit dem Gestus der Progressivität operiert, tatsächlich aber unter dem Rubrum einer „selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernkultur“ die Individualisierung von Weiterbildung *gegen* die Interessen der einzelnen radikaliert. Unter Hinweis auf gesellschaftsstrukturelle „Megatrends“, zu deren Kernbestand eine zunehmende Individualisierung biographischer Lebensmuster gerechnet wird, erscheint nunmehr auch das Postulat der Stärkung individueller Eigenverantwortlichkeit für den Erwerbslebenslauf und der hierzu erforderlichen Weiterbildung als - weiterer - unausweichlicher Sachzwang. Das „lebenslange Lernen“ erhält Symbolcharakter. Faktisch führt das zur Rückverlagerung der Verantwortlichkeit für *up-to-date*- und auf das mikroökonomische, private betriebliche Interesse zugeschnittene und aus ihm definierte Qualifikationen auf die Individuen - und damit zur Suspendierung öffentlicher Verantwortung.

Ein zentrales Ergebnis des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“ muß darin gesehen werden, daß lebenslanges Lernen in dem hier angesprochenen Sinne, wie es *Kade/Seitter* für eine sehr spezifische Population haben darstellen können, jedenfalls nicht Alltagsattitüde im Segment der Jedermanns- und Minderqualifikationen ist. Es ist im Gegenteil auch Mitte der neunziger Jahre, allen technischen Neuerungen, arbeitsmarktlchen Friktionen und weiterbildungspolitischen Initiativen zum Trotz davon auszugehen, daß formalisierte Formen von beschäftigungsnaher Weiterbildung von dieser Adressatengruppe in aller Regel vermieden werden - und zwar nicht, weil die einzelnen nicht erfahrungs- und lernoffen wären, sondern weil ihnen deren institutionelle Absicherung vorenthalten wird und sie ihren individuellen Anstrengungen keinen angemessenen Gewinn gegenüberstehen sehen. Dies wurde in allen Untersuchungsabschnitten des Projektes deutlich. Weil die eigenen Erfahrungen quer zu den normativen Flexibilitäts- und Mobilitätspostulaten liegen, bleiben die Gegenbeispiele Ausnahme.

Der *Sinn* beschäftigungsnaher Weiterbildung muß, soll sie denn akzeptiert werden, individuell, vor dem Hintergrund der eigenen und auch, wie vor allem die Ost-Interviews verdeutlichen, der kollektiven Erfahrung, nachvollzogen werden können. Die zentralen Begriffe der Generalhypothese des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“, die Sinnfrage, die Frage monetärer und psychosozialer Kosten, die Nutzenfrage, beider Abwägung gegeneinander in der Bilanzierung und die Frage von Selbst- und Fremdbestimmung der Notwendigkeit und der Durchführung von beschäftigungsnaher Weiterbildung, waren keineswegs nur Begriffe des Leitfadens der biographischen Interviews. Es waren die Themen der Interviewten.

Was die *Kosten* angeht, so kann resümiert werden, daß der monetäre Aufwand zwar durchaus, aber doch entschieden seltener angesprochen wird als der Einsatz an Lebensqualität im weitesten Sinne. Neben dem vor allem bei außerbetrieblichen und nebenberuflichen Maßnahmen auf der Hand liegenden Zeitfaktor sind es insbesondere die entgangenen oder gefährdeten sozialen und emotionalen Beziehungen in der Lebenswelt, die erhebliches Gewicht gewinnen bei der Abwägung von Kosten und Nutzen.

Dies alles wiegt um so schwerer, je weniger der *Nutzen* einer Weiterbildung ex post attestiert oder antizipiert werden kann. In manchen Fällen äußerten Interviewpartner explizit den Verdacht, der einzige Sinn einer konkreten, an sie herangetragenen Weiterbildungsforderung könne nur darin gesehen werden zu dequalifizieren. Im Tenor durchzog dieses Deutungsmuster, wenn auch nicht überall so explizit und zentral thematisiert, alle die Interviews, in denen Erfahrungswissen als wesentlicher Qualifikationsbestandteil angesprochen wurde.

Solcherlei Deutungen sind insbesondere dort verbreitet, wo die Weiterbildungen oktroyiert sind oder als fremdbestimmt erlebt werden. Den weiterbildungspolitischen Extremfall bildeten hier die Ersatzmaßnahmen in den neuen

Ländern. Es ist gewiß nicht überzeichnet zu resümieren, daß diese Maßnahmen von den direkt oder in Familie, Freund- oder Nachbarschaft indirekt Betroffenen in der Regel nicht als sinnvolle berufsbezogene Qualifizierung verstanden wurden. Aufgrund des großen Sanktionspotentials wurden sie selbstverständlich, wo überhaupt angeboten, dennoch realisiert. Auf diese Weise geschah doppelte *Funktionalisierung* der einschlägigen Veranstaltungen: zum einen Fremdfunktionalisierung durch die Politik der Arbeitsmarktentlastung, konkret erlebt in der Auseinandersetzung mit den Arbeitsämtern in Halle und Bitterfeld, und Funktionalisierung als Subsistenzersatz durch die einzelnen selbst. Sobald es möglich war, kam es folgerichtig zu Abbrüchen als sinnlos erlebter Weiterbildungen, sei es über Phasen des Erziehungsurlaubs, sei es durch die sich bietende Chance, irgendein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, und sei es auch noch so bescheiden in seinen Perspektiven.

Festzuhalten bleibt die unmißverständliche Bestätigung der Grundannahme der Relevanz der individuellen Kosten-Nutzen-Bilanzierungen. In unerwartet vielen Fällen wurden Kosten und Nutzen in den biographischen Interviews explizit thematisiert, etwa in der Weise, daß der individuell erforderliche Aufwand enumerativ aufgeführt wurde, eine - in der Regel eben skeptische - Ertragsprognose aufgestellt und schließlich die - dann negative - Bilanz mit einer rhetorischen Frage der Art: „Was bringt mir das denn?“ abgeschlossen wurde. Die Bilanzen entscheiden, soweit Entscheidungsfreiheit gegeben ist, zumindest in der Zielgruppe des Projekts über Teilnahme oder Nichtteilnahme an organisierten Weiterbildungsveranstaltungen.

Dabei ist lebenslanges Lernen für die meisten durchaus selbstverständlicher Bestandteil ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie. Für die Träger der Jedermanns- oder betrieblichen Spezialqualifikationen verläuft berufliches Weiterlernen allerdings als Lernen am Arbeitsplatz, als sukzessive Akkumulation von *Erfahrungswissen*. Das Erfahrungswissen der im alltäglich-konkreten Vollzug tätigen Praktiker war denn auch eines der wichtigsten Themen der biographischen Interviews, das mehr oder weniger alle Argumentationsmuster derjenigen durchzieht, die schon längere Zeit gearbeitet hatten. Erfahrungswissen gilt dann auch immer als strategisches Argument, das unter Bedingungen der Arbeitsmarktkonkurrenz gegen die Inhaber von Bildungstiteln ins Feld geführt wird.

Folgerichtig war denn auch ein Verschwinden der Konturen der doch so einfach scheinenden Alternative von Teilnahme oder Nichtteilnahme zumindest in den Situationsinterpretationen der Interviewten festzustellen. Wie weit das geht, war an den nicht seltenen Fällen abzulesen, in denen die Interviewten, was man „objektiv“, das heißt den vorgängigen minutiösen Definitionen zufolge (s. *WBA1*, 27f) als Weiterbildung ansehen mußte, als solche anzuerkennen schlicht verweigert, aus ihrem Bewußtsein gestrichen hatten. In manchen Fällen hatte es durchaus auch länger andauernde Weiterbildungsbeteiligung gegeben,

die aber erst im Verlauf des biographischen Interviews wieder appräsentiert wurde - um dann postwendend den Sinn abgesprochen zu bekommen.

Weigerten sich manche einerseits, Bildungsgeschehen, das allseits als berufliche Weiterbildung gilt, als solche anzuerkennen, war andererseits naturgemäß vor allem bei den Älteren ein Sich-selbst-gewiß-Sein festzustellen, daß man im Laufe eines sich wandelnden Arbeitsprozesses - „nichts ist“, wie eine Interviewte es ausdrückte, „so beständig wie der Wechsel“ - immer weiter dazugelernt habe; denn „was denken Sie“, wie der Weiterbildungswiderständler *Walter G.* es so denkwürdig zusammenfaßte, „was man alles lernen kann im Leben!“ Die Berichte über Adaption und selbst initiiertes Umlernen beeindrucken.

Die in diesem Spannungsverhältnis sich ausdrückende Ambivalenz Bildungsprozessen gegenüber - und die daraus sich andeutenden Konsequenzen für eine Erziehungswissenschaft, die sich anschickt, sich in Richtung einer Wissenschaft „professioneller Lebensbegleitung“ zu entwickeln - ist wohl eines der wichtigsten Ergebnisse des Forschungsprojekts. So bleibt zu resümieren, daß die These vom lebenslangen Lernen ebenso unhaltbar ist wie die Unterstellung von (Weiter-)Bildungsabstinenz - sobald man die Akkumulation von Erfahrungswissen einbezieht. Die aber war mit dem Postulat lebenslangen Lernens nicht gemeint - und ist für pädagogische Intervention nur auf Umwegen erreichbar.

Man kann diese Erfahrungen thetisch verdichten: Es besteht durchaus eine weit verbreitete, als selbstverständlich geltende Bereitschaft zum Weiterlernen; durchaus auch „lebenslang“. Nicht aber eben in formalisierten Veranstaltungen und um so unwilliger, je oktroyierter sie erscheinen; andererseits um so freiwilliger, je größer die Anschlußfähigkeit an die eigene Bildungs- und Erwerbsbiographie erscheint. Dies führt schließlich zu einer eindeutigen Präferenz des Lernens im Arbeitsvollzug.

*Dieter Lenzens* Hinweis auf die falsche *Begründung* der „Forderung nach *life-long learning*“ zielt in diese Richtung: Es ist nicht der technisch, ökonomisch oder sonstwie verursachte Wissenszuwachs, der „lebenslanges Lernen und daraus folgend Weiterbildung usf.“ erfordert. Die Begründung liegt „darin, daß ein autopoietisches Bewußtseinssystem gar nicht anders kann, als ununterbrochen weiterzulernen“ (1997, 21), gar nicht *nicht* lernen kann (*Habermas*), daß man, wie *Helmut Heid* es einmal ausgedrückt hat, „im Leben gar nicht daran vorbeikann sich weiterzubilden“. Der Widerspruch liegt in der üblichen Konnotation der Diskussion von Bildungsbeteiligung: Sie bezieht sich immer auf formalisierte, von der Seite des Subjekts her gesehen: fremd gesetzte und organisierte Bildungsprozesse. Nur so kann es überhaupt zur *Forderung* nach lebenslangem Lernen und zur Feststellung von Weiterbildungsabstinenz kommen.

Nicht nur in den als fremd definiert erlebten Bildungsdefiziten und den daraus abgeleiteten und an den einzelnen herangetragenen Forderungen nach beruflicher Weiterbildung, sondern auch schon in dieser Konnotation steckt ein Stück

gesellschaftlicher Gewalt, die von vielen der Angesprochenen auch als solche erlebt wird. Das eine manifestiert sich im großen Sanktionspotential etwa des Subsistenzentzugs bei der Verweigerung der Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen, die offenbar, zumindest aber in der Wahrnehmung der Adressaten der Forderung, widersinnig sind; ganz gleich, ob sie nun von der Arbeitsverwaltung zum Zwecke eines angemessenen Erwerbsarbeitssurrogats oder der Bereinigung der Arbeitslosigkeitsstatistik oder, wie das der Fall des *Bruno B.* plastisch vor Augen führt, von Betrieben vorgebracht wird, die Dequalifizierung ebenso wie spezifische, nicht zertifizierte betriebliche Qualifizierung zu Loyalitätsbindung und Herrschaftssicherung nutzen - worauf *Schmitz* schon vor gut zwanzig Jahren (1978) hingewiesen hatte. Das andere, die gesellschaftliche Übereinkunft darüber, daß, zum Beispiel, Messe- und Kongreßbesuche mit anschließendem „Gesellschafts“-Programm als Weiterbildung gelten und so in den einschlägigen Statistiken auch erfaßt werden und ansonsten nicht Bildungsaktive, die eher den herrschenden Milieus zugehören, zu autonom sich Weiterbildenden machen und auf diese Weise aus der Forderung systematisch, definitorisch ausnehmen, wird von den Betroffenen als Widerspruch kaum wahrgenommen. Dennoch verstärken sie den gesellschaftlichen Druck, sich der Weiterbildungsanstrengung zu unterziehen, zumindest relativ, sozialspezifisch. Sozial differentiell groß ist denn auch die *Chance*, über Obsoleszenzdefinitionen beruflicher Qualifikation und Personalisierungsstrategien (s. *Heinz* 1988) die Schuld des Arbeitsplatzverlustes in restriktiven Strukturen den einzelnen anzulasten, sie gar bei sich selbst suchen zu lassen. Vor diesem Hintergrund sind es ideologiekritische Reflexionen wie die von *Gero Lenhardt* (1974), der Weiterbildung als Entpolitisierung und Individualisierung *gesellschaftlicher* Probleme thematisierte, wert, erinnert zu werden.

Nicht-Beteiligung an Weiterbildung, dies war eine der zentralen Prämissen des Projektes, hat weniger mit pädagogisch überwindbaren Motivations- und Lernproblemen zu tun als mit dem Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Lebenszusammenhang der einzelnen, was insbesondere meint: mit der Sinnhaftigkeit von Weiterbildungsteilnahme und den mit einer Teilnahme verbundenen Opportunitätskosten. Wir haben aufgrund unserer Untersuchungsergebnisse keinen Grund anderes anzunehmen. Die überwiegend defensiven Motive, die nicht nur in der Zielgruppe des Weiterbildungsabstinenz-Projekts mit beruflicher Weiterbildung verbunden werden, verweisen aber nicht nur auf deren Funktion zur Sicherung des Arbeitsplatzes; sie signalisieren darüber hinaus eine Weiterbildungspraxis, die den darüber hinausweisenden Subjektinteressen zumal dieser Klientel offenbar nur sehr eingeschränkt Rechnung trägt.

Am Ende steht die Erkenntnis, daß die immer wieder neue Verhaltensanweisung des lebenslangen Lernens im Kreise ihrer Adressaten ohne weiteres im Sande verlaufen wird. Sie wird in der Regel Menschen, die in restriktiven

Erwerbssituationen leben, nicht davon überzeugen können, daß zusätzliche Qualifizierungsanstrengungen sinnvoll sein könnten, sieht man einmal von den Subsistenzsurrogaten ab, wie es sie in den ersten Nach-Wende-Jahren in den neuen Ländern gab. Tatsächlich schützen derlei Unternehmungen auch nicht vor der Alltagserfahrung von Massenentlassungen in einem auf den *shareholder value* fixierten Wirtschaftsleben. Warum dann die Anstrengung?

Vor diesem Hintergrund bleibt schließlich die Frage offen, wie es dazu kommt, daß sich die Bringschuld-These so lange halten konnte. Sie muß offensichtlich eine gesellschaftliche Funktion erfüllen, die mit der Sache, der Weiterqualifizierung Minderqualifizierter, wenig oder nichts zu tun hat - und dies über die auf der Hand liegenden professionellen Interessen der damit befaßten Berufsgruppen hinaus. Erinnern wir uns an die Thesen *Schmitz'* und *Axmachers*, dann ist der Verdacht nicht ausgeräumt, daß es - wie wohl im gegliederten Bildungswesen überhaupt - subkutan um die Wahrung von Herrschaftsinteressen qua Differenzerzeugung geht - postmodern ausgedrückt: um die Nutzung von Geheimtips zur Sicherung sozialer Distinguertheit.

### **Deregulierung?**

Wir glauben, am Ende dieses Projekts sagen zu können, daß es, geht es wirklich um die individuelle Weiterqualifizierung der Anbieter von Arbeitskraft, einer doppelten Strategie bedürfte. Zum einen müßte die Weiterbildungsforderung als von außen gesetzte Bringschuld von der Tagesordnung abgesetzt werden - angesichts der mit ihr transportierten Herrschafts- und professionellen Interessen eine auf absehbare Zeit wohl unerfüllbare Aufgabe. Zum anderen - und darin liegt allerdings ein reales Entwicklungspotential - könnte Weiterbildungspädagogik sich langsam, Schritt für Schritt, den Situationen der Adressaten nähern, sie dort abholen und, wie *Lenzen* es vorgeschlagen hat, auf ihrem Lebenslauf professionell begleiten.

Hierzu bedürfte es allerdings eines neuen gesellschaftlichen Diskurses über den Stellenwert von Bildung und Weiterbildung in der Perspektive der Subjekte und eines Richtungswechsels bei der politischen Bearbeitung des Wandels der Institutionen. Die sich abzeichnenden Diffusionstendenzen der Weiterbildungsinstitutionen selbst (*Faulstich* 1997) könnten zum Anlaß genommen werden, über institutionelle Strukturen von Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung neu nachzudenken.

Zum anderen aber bedürfte es der Wiederaufnahme des wissenschaftlichen Diskurses über der kritischen subjektorientierten Tradition verpflichtete empirische und theoretische Ansätze der Erziehungswissenschaften, wollen diese nicht Gefahr laufen, sich durch wohlfeile Anpassung an den neoliberalen Zeitgeist von einer Gesellschaft gestaltenden Perspektive zu verabschieden

und damit zugleich ihre bildungspolitische und emanzipatorische Kompetenz zu verlieren. Nicht die Verabschiedung von emanzipatorischer Erwachsenenbildung, sondern im Gegenteil die Einlösung ihres Anspruchs in der Tradition kritischer Reflexivität und Aufklärung steht auf der Tagesordnung (Pongratz 1994, 122ff).

Das bedeutet auch, lebenslanges Lernen nicht auf die Zwecke der Beschäftiger zu beschränken. Nicht die blinde „Akzeptanz des technologischen Wandels“ (Gehrer 1996, 6), sondern eine auf die Gestaltung von Arbeit zielende Berufsbildungspraxis scheint als Orientierung vonnöten, wenn denn die Subjekte als Träger des sozialen Wandels ernstgenommen werden sollen. Die Institutionalisierung von allgemeinverbindlichen *support*-Strukturen etwa als „Lern-Netzwerke“ (...) dort, wo die Bürger leben. Mit Programmen, die die Menschen nutzen können. Und zu Kosten, die die Lernenden tragen können“ (Herzog 1996), wäre ein wichtiger Schritt der Reorganisation des Weiterbildungssektors. An Modellen und Konzepten mangelt es nicht, und gerade im Hinblick auf Regionen als Raum ihrer Umsetzung liegen neben konsistenten Vorstellungen auch Praxiserfahrungen vor.

Die Reklamation institutioneller Regelungen lässt sich als Forderung nach einer Weiterbildungskultur verstehen, die das allgegenwärtige Postulat lebenslangen Lernens ernstnimmt - dies allerdings nicht im Sinne einer marktliberal postulierten Bringschuld von Arbeitnehmern, sondern in Form einer öffentlich verlässlich regulierten Institutionalisierung als quartärer Sektor des Bildungswesens, der den Individuen Beteiligungschancen nach eigenen Relevanzsetzungen und Entscheidungskriterien eröffnet.

Öffentliche Verantwortung für Weiterbildung meint vor allem, daß dieses Gestaltungsfeld nicht dem Markt als Regulierungsmechanismus und der Marktmacht und damit dem Belieben privater Interessenten überlassen bleiben darf. Konstitutives Merkmal eines jeden Marktes ist immerhin Exklusion, der Ausschluß jener Marktteilnehmer, die den Preis, das andere konstitutive Merkmal des Marktgeschehens, nicht bezahlen können oder wollen. Ausgrenzung wird so zum integralen Bestandteil des Bildungssystems. Eine Politik, die seinen quartären Sektor dem Markt überantwortet, perpetuiert und fördert jene Ausgrenzungstendenzen, die aufheben zu wollen sie vorgibt. Die Alternative ist seine Gestaltung im Rahmen eines „gesellschaftlich organisierten Verfahrens, also in einer öffentlichen Sphäre“ (s. auch Richter 1994, 1). Neue Formen der Organisation von beschäftigungsnaher Weiterbildung könnten an der Schnittstelle der Interessen der Subjekte auf der einen und der Abnehmer von Arbeitskraft, den Betrieben, auf der anderen Seite angesiedelt sein.

Unabhängig von der konkreten Ausformung eines Weiterbildungssystems, das beide Seiten berücksichtigt, scheint es aber von zentraler Bedeutung, den Weg dahin als demokratischen Planungs- und Entscheidungsprozeß zu begreifen und zu organisieren, an dem in gleichberechtigter Weise die Adressaten von

Weiterbildung, die Träger der Qualifikationen, beteiligt sind. Auch die Etablierung von Strukturen „mittlerer Systematisierung“ (*Faulstich 1995, 65ff, Sauter 1995, 71ff*), dürfte, ohne Beteiligung der Adressaten konzipiert, die also als „Akteure“ des Weiterbildungssystems aus den Überlegungen weiterhin ausgespart blieben, zumindest bezogen auf die Zielgruppe des Projekts „Weiterbildung abstinenz“ solange nicht zu einer Überwindung von Teilnahmeverweigerung beitragen, wie die Interessen der Subjekte nicht systematisch institutionell berücksichtigt werden.

## Literatur

- ACHTENHAGEN, Frank, 1991: Erträge und Aufgaben der Berufsbildungsforschung, in: Beck/Kell 1991a, 185-200
- ALHEIT, Peter, 1993: Ambivalenz von Bildung in modernen Gesellschaften: Strukturprinzip kumulativer Ungleichheit oder Potential biographischer Handlungsautonomie, in: Meier/Rabe-Kleberg 1993, 87-103
- APITZSCH, Ursula, 1993: Bildung - Transformation oder Deformation des Lebenslaufs? In: Meier/Rabe-Kleberg 1993, 105-115
- AXMACHER, Dirk, 1990a: Widerstand gegen Bildung - Handlungsstruktur und narrativer Kontext eines vergessenen Phänomens, in: Zeitschrift für internationale erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung 7 (1990) 1, 84-103
- AXMACHER, Dirk, 1990b: Bildung, Herrschaft und Widerstand, Grundzüge einer „Paratheorie des Widerstands“ gegen Weiterbildung, in: Probleme des Klassenkampfs 79 (= 20 (1990) 2), 54-74
- AXMACHER, Dirk, 1990c: Widerstand gegen Bildung. Zur Rekonstruktion einer verdrängten Welt des Wissens, Weinheim
- BANFIELD, Edward C., 1958: The Moral Basis of a Backward Society, Glencoe, IL
- BARDELEBEN u.a. 1990 = BARDELEBEN, Richard von, Georg BÖLL, Christian DRIELING u.a., 1990: Strukturen beruflicher Weiterbildung. Analyse des beruflichen Weiterbildungsbereichs und -bedarfs in ausgewählten Regionen (= Berichte zur beruflichen Bildung, 114), Berlin und Bonn
- BARDELEBEN u.a. 1996 = BARDELEBEN, Richard von, Axel BOLDER und Helmut HEID (Hrsg.), 1996: Kosten und Nutzen beruflicher Bildung (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12), Stuttgart
- BECK, Klaus, und Adolf KELL (Hrsg.), 1991a: Bilanz der Bildungsforschung, Stand und Zukunftsperspektiven, Weinheim
- BECK, Klaus, und Adolf KELL, 1991b: Erziehungswissenschaftliche Bildungsforschung als Aufgabe und Problem, in: Dies. 1991a, 5-13
- BECK, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a.M.
- BECK, Ulrich, Michael BRATER und Hansjürgen DAHEIM, 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Reinbek
- BECKER, Rolf, 1991: Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (1991) 2, 351-364
- BECKER, Rolf, 1993: Zur Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den Berufsverlauf, in: Meier/Rabe-Kleberg 1993, 61-86

- BEHRINGER, Friederike, 1993: Zugang zu Bildung. Lernende und Lehrende in Schule, beruflicher Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung (= Bildung-Wissenschafts-Aktuell 4/93), Bonn
- BEHRINGER, Friederike, 1996: Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung: Subjektive Einschätzungen und objektive Veränderungen, in: v. Bardeleben u.a. 1996, 84-104
- BEHRINGER, Friederike, 1998: Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung - das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 21 (1998) 4, 295-305
- BERGNER, Siegfried, 1985: Individuelle Kosten der Weiterbildung (= Informationen zum beruflichen Fernunterricht, 15), Berlin und Bonn
- BLOSSFELD, Hans-Peter, 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen, in: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.), Lebensverläufe und sozialer Wandel (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31), Opladen, 118-145
- BMBW 1990 = BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung. Forschungsstand und Forschungsperspektiven (= Studien zu Bildung und Wissenschaft, 88), Bonn
- BOLDER, Axel, 1975: Strukturelle und sozio-ökologische Determinanten des Ausbildungsweges. Zu den Auswirkungen horizontaler und vertikaler Disparitäten im Bildungsbereich, Diss. Köln
- BOLDER, Axel, 1978: Bildungsentscheidungen im Arbeitermilieu, Frankfurt a.M. und New York
- BOLDER, Axel, 1986: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien. Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse der Weiterbildungsforschung (= Berichte des ISO, 35), Köln
- BOLDER, Axel, 1987: Berufliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse. Eine Literaturdokumentation (= Berichte des ISO, 36), Köln
- BOLDER, Axel, 1991: Der Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben unter ungleichen regionalen Bedingungen in Nordrhein-Westfalen (= Berichte des ISO, 46), Köln
- BOLDER, Axel, 1992: Chancenrealisierung als Prozeß der begrenzten Interaktion von Umwelt und Individuum. Das lebenslauf- und biographiesoziologische Längsschnittprojekt des ISO als Lernprozeß, in: Hansjürgen Daheim, Helmut Heid und Karl Krahn (Hrsg.), Soziale Chancen. Forschungen zum Wandel der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt a.M. und New York, 120-154
- BOLDER, Axel, 1993: Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung, in: Meier/Rabe-Kleberg 1993, 47-60
- BOLDER, Axel, 1996: Systemische Vorgaben und individuelle Aufwands- und Ertragsbilanzen der „Modernisierung des Qualifikationsstocks“ im neuen Deutschland, in: von Bardeleben u.a. 1996, 148-163
- BOLDER, Axel, und Wolfgang HENDRICH, 1997: „... und der Zukunft zugewandt“? Weiterbildung im neuen Deutschland zwischen Akkulturation und Widerstand, in: Artur Meier, Ursula Rabe-Kleberg und Klaus Rodax (Hrsg.), Transformation und Tradition in Ost und West (= Jahrbuch Bildung und Arbeit '97), Opladen 1997, 306-325

- BOLTE, Karl Martin, 1970: Entwicklungen und Probleme der Berufsstruktur, in: Ders., Friedhelm Neidhardt und Horst Holzer (Hrsg.), Deutsche Gesellschaft im Wandel, 2, Opladen, 279-449
- BOLTE, Karl Martin, 1983: Subjektorientierte Soziologie - Plädoyer für eine Forschungsperspektive, in: Bolte/Treutner 1983, 12-36
- BOLTE, Karl Martin, 1991: Das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisationen als Gegenstand beruflicher Bildung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (1991) 2, 263-269
- BOLTE, Karl Martin, und Erhard TREUTNER (Hrsg.), Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie, Frankfurt a.M. und New York
- BOURDIEU, Pierre, 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a.M.
- BOURDIEU, Pierre, 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel (Hrsg.), Soziale Ungleichheiten (= Soziale Welt, Sonderband 2), Göttingen, 183-198
- BRINKMANN, Christian, Karen GOTTWALD und Lothar SCHUSTER, 1972: Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 5 (1972) 1, 1-30, resp. 2, 95-130
- BRONFENBRENNER, Urie, 1976: Ökologische Sozialisationsforschung - Ein Bezugsrahmen, in: Urie Bronfenbrenner, Ökologische Sozialisationsforschung, Stuttgart, 199-220
- COFFIELD, Frank, 1999: Introduction: lifelong learning as a new form of social control? In: Ders. (Hrsg.), 'Why's the beer always stronger up North?' Studies of lifelong learning in Europe, Bristol, 1-12
- DOBISCHAT u.a. 1983 = DOBISCHAT, Rolf, Antonius LIPSMEIER und Herbert WASSMANN: Berufliche Weiterbildung in ausgewählten Teilräumen Nordrhein-Westfalens. Eine empirische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung von Teilnehmerstrukturen und regionalen Bedingungen, o.O. (Hagen)
- DOBISCHAT, Rolf, und Herbert WASSMANN, 1985: Berufliche Weiterbildung, Arbeitsmarkt und Region. Empirische Untersuchungen in ausgewählten Teilräumen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnehmer in AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen, Frankfurt a.M. usw.
- DOBISCHAT, Rolf, und Rudolf HUSEMANN (Hrsg.), 1995: Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin
- DOBISCHAT, Rolf, und Rudolf HUSEMANN (Hrsg.), 1997: Berufliche Bildung in der Region. Zur Neubewertung einer bildungspolitischen Gestaltungsdimension, Berlin
- DREXEL, Ingrid, 1982: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Verharrung, Frankfurt a.M. und New York
- ERZBERGER, Christian, 1999: Landkarten des Lebens. Lebensverläufe von Frauen im Blickfeld der Sequenzmusteranalyse (= Sfb 186, Arbeitspapiere, 56), Bremen
- FAULSTICH, Peter, 1995: Öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung, in: Dobischat/Husemann 1995, 53-70
- FAULSTICH, Peter, 1997: „Netze“ als Ansätze regionaler Qualifikationspolitik, in: Dobischat/Husemann 1997, 53-85

- FISCHER-ROENTHAL, Wolfram, und Gabriele ROENTHAL, 1997: Warum Biographieanalyse und wie man sie macht, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 17 (1997) 4, 405-427
- FLICK, Uwe, 1991: Stationen des qualitativen Forschungsprozesses, in: Ders., Ernst von Kardorf, Heiner Keupp u.a. (Hrsg.), Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, München, 147-173
- FLICK, Uwe, 1995: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, Reinbek
- FRANZ, Peter, 1986: Der "constrained choice"-Ansatz als gemeinsamer Nenner individualistischer Ansätze in der Soziologie. Ein Vorschlag zur theoretischen Integration, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 38 (1986) 1, 32-54
- FRIEBEL, Harry, 1993: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang, Bad Heilbrunn
- GEHRER, Elisabeth, 1996: Leben ist Lernen. Über die Bedingungen der Lerngesellschaft, in: Grundlagen der Weiterbildung - Zeitschrift 7 (1996) 6, 300-302
- GEIßLER, Karlheinz A., 1986: Strukturelle Verschiebungen in der beruflichen Weiterbildung - Vernachlässigte Aspekte zum Thema Technik-Folgen, in: Ingrid LISOP (Hrsg.), Bildung und neue Technologien. Symposion im Rahmen des Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Heidelberg, 71-94
- GEIßLER, Karlheinz A., 1988: Ökonomisierung der Subjektivität und planvolle Bewirtschaftung des Menschen. Die Weiterbildungsoffensive, in: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich 27, 25-35
- GEIßLER, Karlheinz A., und Helmut HEID, 1987: Die Opfer der Qualifizierungsoffensive. Wohin führt die Bildungspolitik? - Thesen zur Qualifizierungsoffensive, in: Karlheinz A. Geißler, Hans-Joachim Petsch und Sigrid Schneider-Grube (Hrsg.), Opfer der Qualifizierungsoffensive (= Tutzinger Studien, 1/1987), Tutting, 11-20
- GEIßLER, Karlheinz A., und Frank Michael ORTHEY, 1996: Die Ungleichheit der Subjekte und die Gleichheit der Zumutungen, in: Axel Bolder, Walter R. Heinz und Klaus Rodax (Hrsg.), Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit (= Jahrbuch Bildung und Arbeit '96), Opladen, 188-216
- GLASER, Barney G., und Anselm L. STRAUSS, 1967: The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, Hawthorne, NY.
- GRÜNERT, Holle, 1994: Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt im Umbruch (= Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, 5), Magdeburg
- HEINZ, Walter R., 1988: Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt. Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechen und Beschäftigungsrisiken, in: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften 168 (1988), 198-207
- HEINZ u.a. 1980 = HEINZ, Walter R., Helga KRÜGER, Dorothee BITTSCHEID-PETERS u.a., 1980: Berufsfindung und Arbeitsmarkt. Entwicklung von Berufsvorstellungen und Berufentscheidungen im Prozeß der Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Zwischenbericht. Manuskript Universität Bremen 1980 (5 Hefte)
- HEINZ u.a. 1985 = HEINZ, Walter R., Helga KRÜGER, Ursula RETTKE u.a., 1985: „Hauptsache eine Lehrstelle“. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts, Weinheim und Basel

- HEINZ u.a. 1991 = HEINZ, Walter R., Roland BOGUN, Andreas WITZEL u.a., 1991: Materialien zum Auswertungsverfahren des biographischen Interviews: Darstellung der ersten Auswertungsschritte anhand eines ausgewählten Fallbeispiels. Manuskript Universität Bremen (Sfb 186, A1) 1991
- HENDRICH, Wolfgang, 1996a: Die Weiterbildungsentscheidung als subjektive Bilanzierung von Kosten und Nutzen, in: v. Bardeleben u.a. 1996, 131-147
- HENDRICH, Wolfgang, 1996b: Von den Höhen der „Selbstorganisation“ und den Niederungen des betrieblichen Alltags. Ein Exempel für die „Ökonomie des Sehens“, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 92 (1996) 5, 451-466
- HERGET, Hermann, Jürgen HOLZSCHUH und Elisabeth M. KREKEL, 1996: Was kostet und nutzt Privatpersonen die berufliche Weiterbildung? In: v. Bardeleben u.a. 1996, 105-118
- HERZOG, Roman, 1996: Ansprache von Bundespräsident Roman Herzog zur Eröffnung des X. Deutschen Volkshochschultages am 6. November 1996 in Leipzig (zit.n.d. Text der Homepage des Bundespräsidentialamtes)
- HÖHN, Elfriede (Hrsg.), 1974: Ungelernte in der Bundesrepublik. Soziale Situation, Begabungsstruktur und Bildungsmotivation (= Schriftenreihe der Georg Michael Pfaff Gedächtnissstiftung, 13), Kaiserslautern
- HOFF, Ernst-H., und Jens WALTER, 2000: Wie wirksam ist das eigene Umwelthandeln? Ökologische Kontrollvorstellungen zu individuellem und kollektivem Handeln, in: Helmut Heid, Ernst-H. Hoff und Klaus Rodax (Hrsg.), Ökologische Kompetenz, Opladen 2000, 226-247
- HURRELMANN, Klaus, und Dieter ULLICH (Hrsg.), 1991: Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, 4., neubearb. Aufl. (zuerst: 1980)
- KADE, Jochen, und Wolfgang SEITTER, 1996: Lebenslanges Lernen. Mögliche Bildungswelten (= Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, 10), Opladen
- KIPP, Martin, Reinhard CZYCHOLL, Joachim DIKAU und Erhard MEUELER (Hrsg.), 1992: Paradoxien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zur Kritik ihrer Modernitätskrisen. Dirk Axmacher zum Gedenken, Frankfurt a.M.
- KOCK, Birgit, und Andreas WITZEL, 1993: Berufsbiographische Gestaltungsprinzipien. Theoretische und methodische Grundlagen (= Sfb 186, Arbeitspapiere, 22), Bremen
- KÖCKEIS-STANGL, Eva, 1980: Methoden der Sozialisationsforschung, in: Klaus Hurrelmann und Dieter Ulich (Hrsg.), Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim und Basel, 321-370
- KRÜGER, Helga, 1991: Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie, in: Wolfgang Zapf (Hrsg.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt a.M. und New York, 688-703
- KUWAN, Helmut, 1990: WeiterbildungsbARRIEREN. Ergebnisse einer Befragung typischer „Nicht-Teilnehmer“ an Weiterbildungsveranstaltungen (= Bildung - Wissenschaft - Aktuell 7/90)
- KUWAN, Helmut, 1995: Problembereiche der beruflichen Weiterbildung aus der Sicht von (potentiellen) Nachfragern - Indizien für einen stärkeren Regulierungsbedarf? In: Dobischat/Husemann 1995, 345-363

- KUWAN, Helmut, Dieter GNAHS, Isabell KRETSCHMER und Sabine SEIDEL, 1996: Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn
- KUWAN, Helmut, und Eva WASCHBÜSCH, 1994: Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten in Deutschland (= Bildung - Wissenschaft - Aktuell 5/94), Bonn
- LAPPE, Lothar, 1985: Berufsverlaufsmuster und Reproduktionsinteressen junger Facharbeiter, in: Ernst-H. Hoff, Lothar Lappe und Wolfgang Lempert (Hrsg.), Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung (= Schriften zur Arbeitspsychologie, 40), Bern, 179-199
- LENHART, Gero, 1974: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Industrieproduktion, Frankfurt a.M.
- LENZEN, Dieter, 1997: Professionelle Lebensbegleitung - Erziehungswissenschaft auf dem Weg zur Wissenschaft des Lebenslaufs und der Humanontogenese, in: Erziehungswissenschaft 8 (1997), 5-22
- LISOP, Ingrid, 1989: Technischer Wandel und Bildung, in: Deutscher Bundestag (Hrsg.), Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000“ (= Drucksache 11/5349 vom 14.09.89), Bonn, 169-176
- MEIER, Artur, und Ursula RABE-KLEBERG (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Neuwied 1993
- MEUELER, Erhard, 1992: Nachruf auf Dirk Axmacher, in: Kipp u.a. 1992, 127-130
- MÜLLER, Georg, Annelore CHABERNY und Friedemann STOÖß, 1991: Berufe-Atlas. Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren nach Regionen (= BeitrAB, 150), Nürnberg
- NEGT, Oskar, 1988: Ironie der Geschichte oder: Der Kaiser ist nackt, in: Frankfurter Rundschau 1988, 152, 7
- NITTEL, Dieter, 1996: Berufsbiographie und Weiterbildungsverhalten. Einige Befunde und ein methodologischer Zwischenruf, in: Hannelore Faulstich-Wieland, Ekkehard Nuissl, Horst Siebert und Johannes Weinberg (Hrsg.), Literatur- und Forschungsbericht Weiterbildung 37 (1996), 10-21
- OFFE, Claus, und Karl HINRICH, 1977: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik und Claus Offe (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt, 3-61
- PONGRATZ, Ludwig, 1994: Zeitgeistsurfer. Oder: Die Legende vom Ende emanzipatorischer Erwachsenenbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung - Zeitschrift 5 (1994) 3, 122-124
- RICHTER, Ingo, 1994: Bildung in öffentlicher Verantwortung, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 45 (1994) 3, Beilage
- SAUTER, Edgar, 1995: Regionalisierung der beruflichen Weiterbildung. Steuerungsprobleme beruflicher Weiterbildung in der Verknüpfung unterschiedlicher Handlungsebenen, in: Dobischat/Husemann 1995, 71-90
- SCHÄDLICH, Michael, und Gerald WAGNER, 1992: Erfahrungen bei der Implementation AFG-gestützter Fortbildung und Umschulung unter den Bedingungen eines sich konstituierenden Arbeits- und Weiterbildungsmarktes. Eine Fallstudie für die Region Halle-Bitterfeld, Halle

- SCHMITZ, Enno, 1978: Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen, Stuttgart
- SCHMITZ, Enno, 1984: Erwachsenenbildung als lebensweltbezogener Erkenntnisprozeß, in: Ders. und Hans Tietgens (Hrsg.), Erwachsenenbildung (= Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, 11), Stuttgart, 95-123
- SCHÜTZ, Alfred, 1974: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einführung in die verstehende Soziologie. Frankfurt a.M.; zuerst: Wien 1932
- SCHULENBERG, Wolfgang, Hans-Dieter LÖBER, Uta LÖBER-PAUTSCH u.a., 1978: Soziale Faktoren der Bildungsbereitschaft Erwachsener. Eine empirische Untersuchung, Stuttgart
- SCHUMANN, Michael, Edgar EINEMANN, Christa SIEBEL-REBELL und Klaus P. WITTEMANN, 1982: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Frankfurt a.M.
- SELZNICK, Philip, 1949: TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization, Berkeley, CA
- STENDER, Jörg, 1996: Zum Spannungsverhältnis individueller Nutzen- und Risiküberlegungen und betrieblicher Qualifizierungsangebote bei Weiterbildungsscheidungen, in: v. Bardeleben u.a. 1996, 55-69
- STRUNK, Gerhard, 1991: Umlernen in der ehemaligen DDR - eine neue Reeducation? Erwachsenenbildung in den neuen Bundesländern, in: Grundlagen der Weiterbildung - Zeitschrift 2 (1991) 4, 191-196
- STRZELEWICZ, Willy, Hans-Dietrich RAAPKE und Wolfgang SCHULENBERG, 1966: Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Eine mehrstufige soziologische Untersuchung in Westdeutschland, Stuttgart
- VOLMERG, Ute, 1977: Kritik und Perspektiven des Gruppendiskussionsverfahrens in der Forschungspraxis, in: Thomas Leithäuser, Birgit Volmerg, Gunther Salje u.a., Entwurf zu einer Theorie des Alltagsbewußtseins, Frankfurt a.M., 184-217
- VONDERACH, Gerd, Ruth SIEBERS und Ulrich BARR, 1992: Arbeitslosigkeit und Lebensgeschichte: Eine empirische Untersuchung unter jungen Langzeitarbeitslosen, Opladen
- WALDEN, Günter, 1988: Finanzierung der Weiterbildung und Arbeitnehmerinteresse. Eine Analyse bestehender Systeme zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung sowie Möglichkeiten ihres Ausbaus, Frankfurt a.M.
- WBA1 = BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Daniela NOWAK und Andrea REIMER, 1994: Weiterbildungsabstinenz: 1. Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland (= Berichte des ISO, 49), Köln
- WBA2 = BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Daniela NOWAK u.a., 1995: Weiterbildungsabstinenz: 2. Kontexte des Handelns - Die Mesoebene als intermediärer Ort der Vermittlung zwischen weiterbildungsrelevanten gesellschaftlichen Institutionen und individuellem Lebenszusammenhang (= Berichte des ISO, 50), Köln
- WBA3 = BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Andrea REIMER u.a., 1998: Weiterbildungsabstinenz: 3. Bilanzen von Bildungsaufwand und -ertrag im Lebenszusammenhang (= Berichte des ISO, 57), Köln
- WBA4 = BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH und Andrea REIMER, 1998: Weiterbildungsabstinenz, 4. Auf der Suche nach Ansatzpunkten pädagogischer Intervention (= Berichte des ISO, 58), Köln

- WEBER, Max, 1956: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie, 4., neu herausgegebene Auflage, Tübingen
- WEBER, Wolfgang, 1987: Das Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmern - Motor oder Bremse betrieblicher Anpassungsprozesse? In: Eduard Gaugler (Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung als Führungsaufgabe, Wiesbaden, 119-139
- WELTZ u.a., 1973 = WELTZ, Friedrich, Gert SCHMIDT und Inge KRINGS: Facharbeiter und berufliche Weiterbildung. Überlegungen zu einer explorativen Studie (= Schriften zur Berufsbildungsforschung, 10), Hannover
- WILLIS, Paul, 1979: Spaß am Widerstand: Gegenkultur in der Arbeiterschule, Frankfurt a.M.
- WINTER, Helmut, und Heinz Helmut THOLEN, 1979: Betriebliche Weiterbildung. Daten, Strukturen, Trends (= Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, 44), Köln
- WITZEL, Andreas, 1980: Das problemzentrierte Interview. Eine methodologisch-methodische Begründung eines qualitativen Erhebungs- und Auswertungsverfahrens der empirischen Sozialforschung, Diss. Bremen
- WITZEL, Andreas, 1982: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt a.M. und New York
- WITZEL, Andreas, 1987: Das problemzentrierte Interview, in: Gerd Jütemann (Hrsg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Heidelberg, 227-255
- WITZEL, Andreas, 1996: Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen, in: Rainer Strobl und Andreas Böttger (Hrsg.), Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews, Baden-Baden (zit.n.d. Manuskript)
- ZINK, Klaus J., 1991: Neue Technologien - arbeitsorganisatorische Folgerungen für die Personalentwicklung und Bildungsarbeit im Betrieb, in: Rolf Arnold (Hrsg.), Taschenbuch der betrieblichen Bildungsarbeit, Hohengehren, 99-111

Das Buch geht der Frage nach, warum lebenslanges Lernen nicht von allen akzeptiert wird, warum nicht jede und jeder an erwerbsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen will und kann.

*Die Autoren:*

Dr. Axel Bolder, ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln;

Dr. Wolfgang Hendrich, Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (BIAT), Universität Flensburg.