

WEITERBILDUNGSABSTINENZ

1.

MAKROSTRUKTUREN UND BEDINGUNGEN VON WEITERBILDUNGS- TEILNAHME UND -ABSTINENZ IN DEUTSCHLAND 1993

von

Axel Bolder, Wolfgang Hendrich, Daniela Nowak und Andrea Reimer
unter Mitarbeit von Ute Neuhalfen und Axel Spindler

Herausgeber:

VEREIN ZUR FÖRDERUNG DES
INSTITUTS ZUR ERFORSCHUNG SOZIALER CHANCEN
(BERUFSFORSCHUNGSINSTITUT) E.V.

Bericht Nr. 49

WEITERBILDUNGSABSTINENZ

1.

Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme
und -abstinenz in Deutschland 1993

von

Axel Bolder, Wolfgang Hendrich, Daniela Nowak und Andrea Reimer
unter Mitarbeit von Ute Neuhalfen und Axel Spindler

Köln 1994

Projektleitung: Hansjürgen Daheim

Der Verein zur Förderung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (Berufsforschungsinstitut) e.V. wird überwiegend vom Land Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Wissenschaft und Forschung) finanziell gefördert.

Das Projekt "Weiterbildungsabstinenz. Nichtteilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung zwischen Ausgrenzung, Desinteresse und Widerstand im Prozeß technischer und wirtschaftlicher Modernisierung" wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert.

Redaktion: Renate Schneider

Copyright 1994 by ISO
Institut zur Erforschung sozialer Chancen
Kuenstraße 1 B
50733 Köln

ISSN: 0930-5203

INHALT

1.	Einleitung	7
2.	Bestandsaufnahme auf der Makroebene: Segmentierung als Prinzip?	14
2.1	Zur Notwendigkeit einer Bestandsaufnahme auf der Makroebene	14
2.2	Definitionsprobleme	16
2.3	Segmentierung als Prinzip der Teilnahmestrukturen beruflicher Weiterbildung	19
3.	Beschäftigungsnahe Weiterbildung in Deutschland 1993	22
3.1	Erwerbsnahe und erwerbsferne Bevölkerung	22
3.2	Formen von Weiterbildung und Weiterbildungsabstinenz in der erwerbsnahen Bevölkerung 1993	27
3.3	Ziele und Hinderungsgründe	35
3.3.1	Ziele der Beteiligung an Weiterbildung	36
3.3.2	Motive der Nicht-Beteiligung	39
4.	Segmentationstendenzen	44
4.1	Segmentationsmerkmale 1993	44
4.1.1	Position in der Betriebshierarchie	44
4.1.2	Ausbildung	46
4.1.3	Erwerbsstatus, Alter	47
4.1.4	Branche und Größe des Beschäftigungsbetriebs	48
4.1.5	Resümee	50
4.2	Exkurs: Die Erwerbssituation als Synthese typischer Merkmalskumulationen	51
4.2.1	Die sukzessive Definition der Erwerbssituation	52

4.2.1.1	Der erste Definitionsschritt: Ausbildung in Schule und Beruf	52
4.2.1.2	Der zweite Definitionsschritt: Berufsstatus	53
4.2.1.3	Der dritte Definitionsschritt: Erwerbsstatus	56
4.2.2	Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinenz	58
5.	Beschäftigungsnahe Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland	60
5.1	Einführung: Historische Differenzen der Weiterbildungssysteme in Ost- und Westdeutschland nach 1945	60
5.1.1	Die Entwicklung im Westen	61
5.1.2	Die Entwicklung im Osten	62
5.2	Abstinenz von beruflicher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland	66
5.2.1	Wendezeiten: Umbrüche im Weiterbildungsverhalten in Ostdeutschland	66
5.2.1.1	Teilnahmeformen	69
5.2.1.2	Männer und Frauen	70
5.2.1.3	Dauer	75
5.2.2	Ziele und Hinderungsgründe	76
5.2.2.1	Ziele der Beteiligung an beschäftigungsnaher Weiterbildung	76
5.2.2.2	Hinderungsgründe	78
5.2.3	Zwei Systeme - unterschiedliche Gestalten: Pyramiden- und Zwiebelhypothese	81
5.2.3.1	Berufsstatus	81
5.2.3.2	Erwerbssituation	83

6.	Sozialdemographische Ausgangssituationen von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern	85
6.1	Methodische Einführung: Diskriminanzanalysen zur Gruppenidentifizierung	85
6.2	Typische Unterschiede zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -abstinenten	86
6.2.1	Retrospektive sozialdemographische Prognose der Gruppenzugehörigkeit	86
6.2.2	Ausgrenzungstendenzen	89
6.3	Männer und Frauen	90
6.3.1	Männer: Segmentation im Betrieb	91
6.3.2	Frauen: Segmentation durch Bildung	93
6.3.3	Weitere Hinweise für die Untersuchungen auf der Mikroebene	97
6.4	Osten und Westen	97
7.	Quotierungsmerkmale für die Mesoebene	103
8.	Typen von Nicht-Teilnehmern	105
8.1	Methodische Einführung: Clusteranalyse zur Beschreibung von Subpopulationen unter den Weiterbildungsabstinenten	105
8.2	Nicht-Teilnehmer-Cluster	107
8.3	Hinweise auf Ausweicher und Widerständige unter den Teilnehmern	110
8.4	Ausgrenzungstendenzen in den Clustern von Teilnehmern und Nie-Teilnehmern	114
9.	Zusammenfassung	116
	Literatur	123

Anhang	125
1. Methodenbericht zur Repräsentativumfrage	127
2. Fragebogen und Randauszählung	130

Die Arbeitsberichte des Weiterbildungsabstinenzprojekts wurden seinerzeit in einer älteren WordPerfect-Version erstellt. Seitenkonkordanz lässt sich bei der Umwandlung in einen pdf-File der neueren Acrobat-Versionen nur annähernd herstellen.

1. EINLEITUNG

Als sich, vor mittlerweile schon einer ganzen Reihe von Jahren, im Anschluß an eine Studie des ISO zum Bestand der Weiterbildungsforschung die Idee entwickelte, dem Phänomen auf die Spur zu kommen, daß trotz des großen Stellenwerts, der beruflicher Weiterbildung in der Öffentlichkeit beigemessen wurde, regelmäßig ganze Kategorien von Erwerbspersonen an dergleichen Veranstaltungen sich nicht beteiligten oder nicht beteiligt wurden, war noch nicht abzusehen, daß es sehr bald zu einer völlig neuen Situation kommen würde. Der 9. November 1989 und die ihm folgende Vereinigung der beiden deutschen Staaten, genauer: die Integration des einen in den anderen, hatte eine neue Qualität von Modernisierung ins Spektrum der immer schon ablaufenden Modernisierungsprozesse der Bundesrepublik mit ihren sektoralen und regionalen Schrumpfung und Expansionen und technischen Innovationen und Veraltungen, die auch immer schon qualifikatorische Anpassungsprozesse erforderten, einbrechen lassen. Die faktische, politisch vorgegebene Leitlinie für die erforderlichen Modernisierungsprozesse im neuen Osten der Republik bedeutete nicht Modernisierung von Produktions- und Wirtschaftsstrukturen, von Qualifikationen der im Erwerbsleben Stehenden, sonderndersehr weitgehende Auflösung. Für das Forschungsvorhaben, Formender Abstinenz, insbesondere auch des Widerstands, gegen beschäftigungsnahe Weiterbildung¹ zu beschreiben und zu analysieren, hatte dies eine neue Dimension zur Konsequenz: Möglicherweise zum erstenmal seit den koloniasatorisch ausgelösten Entwicklungsschocks im nachmaligen Lateinamerika der beginnenden Neuzeit oder im mittleren und südlichen Afrika des neunzehnten Jahrhunderts wurden mit eben dieser Auflösung Entlern- und Reedukationsprozesse in einem Ausmaß erforderlich, das praktisch eine ganze Bevölkerung umfaßt. Anders nämlich als nach dem zweiten Weltkrieg zum Beispiel, als die *reeducation* lediglich den ideologischen Bereich einer Gesellschaft erfaßte, in den noch nicht einmal eine einzige Generation hineingeboren worden war, der gegebene berufliche Qualifikationsstock dagegen *conditio sine qua non* für den folgenden wirtschaftlichen Aufschwung war und zudem - im Westen - die vertraute *hardware* des Produzierens und Wirtschaftens eben nicht demontiert wurde, erfaßt die Revolution der Strukturen und Köpfe in Deutschlands neuem Osten alles dies.

1 Wir verstehen unter beschäftigungsnahe beruflicher Weiterbildung jede Art von berufsbezogener Weiterbildung, die entweder in organisierter Form durch private, kooperative 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.

Wenn also derart alle dem Erwerbsleben Nahestehenden in Ostdeutschland von dem Erfordernis betroffen sind, auf allen möglichen Ebenen umzulernen, stellt sich natürlich die Frage, warum ein Projekt, dessen Thema Weiterbildungsabstinenz ist, die neuen Bundesländer einbezieht und sich nicht auf die alten Länder und deren erwerbsnahe Bevölkerung² beschränkt - und zwar mit entschieden größerer Aussicht, seine Zielgruppe im Forschungsfeld ausfindig zu machen.

Ginge es lediglich, wie in den regelmäßig durchgeführten Enqueten zur Weiterbildungsbeteiligung, darum, bloße Teilnahme oder eben Nichtteilnahme an irgend berufsbezogenen Weiterbildungen zu konstatieren, dann hätte der Einwand seine Berechtigung. Doch es geht hier um ein weiteres Verständnis von Abstinenz, das sich durchaus auch auf mehr oder weniger "subversive" Formen der Nicht-Beteiligung **in** der Beteiligung bezieht, die sich früher in den Kopfnoten der Schulzeugnisse - negativ - niederschlugen. Gerade unter diesem Aspekt verspricht das "Forschungsfeld" Ostdeutschland entschieden größeren Ertrag als das der alten Länder.

Mehr noch nämlich als in vielen Erwerbspersonenkategorien des Westens ist eine freie Wahl zwischen Teilnahme und Nichtteilnahme im Osten nicht gegeben, mehr noch als im Westen sind Subsistenzerhalt und auch nur die Chance, einen Arbeitsplatz zu halten oder zu erhalten, an die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen gebunden; mehr noch als in den alten Ländern tritt die Verhaltenserwartung, sich mehr oder weniger permanent weiterzubilden, in den neuen Ländern mit beachtlichem Sanktionspotential auf.

Es ist das **Ziel dieses Forschungsprojektes**, die Diskrepanz zwischen dieser Verhaltenserwartung und der nach wie vor weit verbreiteten Nicht-Beteiligung zu analysieren und zu erklären. Auf dem Weg dorthin sollen im Weiterbildungsgeschehen typische erwerbsbiographische Situationen dargestellt werden, bevor die Muster der Begründung von Teilnahme und Nicht-Teilnahme und von Anpassung und Widerstand entwickelt und interpretiert werden. Es ist zu erwarten, daß sich Situationen und Begründungsmuster hüben und drüben recht weit voneinander unterscheiden. Deshalb ist es nicht zuletzt auch das Anliegen dieses Forschungsprojektes, die spezifischen Differenzen zwischen den Ausgangslagen pädagogischer Intervention in Ost und West aufzuzeigen. Vieles spricht nämlich dafür, daß eine schlichte Kopie in der alten Bundesrepublik eingefahrener, als bewährt geltender Vorgehensweise in den neuen Ländern auf mehr, aber eben: subtilen, Widerstand stößt.

Je mehr nun Wahlfreiheit, nehmen wir grundsätzlich an, wie vor allem im Westen und insbesondere im betriebsferneren Bereich des Weiterbildungsgeschehens, tatsächlich gegeben ist, um so eher dürfte die Entscheidung über Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an und über Beteiligung oder Nicht-Beteiligung in Weiterbildungsmaßnahmen in einem zweckrationalen Entscheidungsprozeß fallen, der seinerseits in den individuellen Lebenszusammenhänge eingebettet

2 Als "erwerbsnah" gelten hier Angehörige der Erwerbsbevölkerung und Hausfrauen/-männer, die eigenem Bekunden nach innerhalb der nächsten sieben Jahre ins Erwerbsleben zurückzukehren planen.

und dessen Rationalität nur aus ihr verstehbar ist. Soweit sich nämlich für den einzelnen aufgrund seiner individuellen Lebenssituation überhaupt eine Entscheidungssituation ergibt, stellt sich ihm die Sinnfrage: Die **ihm selbst** relevanten Daten werden vom Individuum in einem mehr oder weniger expliziten Abwägungsprozeß, in dem der Aufwand dem erwartbaren subjektiven Nutzen gegenübergestellt wird, gewichtet und zur Entscheidung herangezogen. Erst die subjektive Verarbeitung führt zur individuellen, über die Weiterbildungsteilnahme entscheidenden Kosten-Nutzen-Saldierung, die ihrerseits explizit ("bewußt") immer nur dann erfolgt, wenn die alltäglichen Routinen durch neue subjektive Relevanzen in Frage gestellt werden. Fällt diese Bilanz negativ aus, dürfte Weiterbildungsabstinenz die wahrscheinlichere Alternative bleiben.

Aufgrund dessen baut 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.

Einem im Grundsatz interaktiven Paradigma verpflichtet, verstehen wir diese Entscheidungssituation als in ein raum-zeitliches Kontinuum eingebettet, das sich für den individuellen Akteur durch die - objektive und subjektive - individuelle Nähe und Erreichbarkeit, insbesondere aber auch durch die ganz persönlichen Relevanzsetzungen strukturiert. Heuristisch unterscheiden wir in Anlehnung an *Alfred Schütz* je drei Ebenen dieses mehrdimensionalen Kontinuums: auf der Zeitachse "Vor-", "Mit-" und "Folgewelt" (Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft) und auf der Raumebene die Makroebene gesamtgesellschaftlicher Strukturen, die Mesoebene institutionell-intermediärer Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft und die Mikroebene des individuellen Akteurs und seiner Primärbeziehungen.

Alle diese Ebenen von Raum und Zeit werden in jeder einzelnen individuellen Entscheidungssituation explizit oder implizit handlungsrelevant. Die individuelle Situationsdefinition nämlich ist zum einen bestimmt durch die objektiven Chancenstrukturen, 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 objektive Gegebenheiten aus grundsätzlich sehr verschiedenen raum-zeitlichen Ebenen gesellschaftlicher Realität und individueller (Um-)Welt hinein. Im Einzelfall werden sie aber trotz möglicherweise **objektiv** gegebener Betroffenheit nur insoweit entschei-

dungs- und damit handlungsrelevant, als sie dem **Individuum** gegeben sind und in die individuellen Situations**interpretationen** einfließen.

Zur Erklärung der Diskrepanzen zwischen objektiven Situationsmerkmalen und ihrer subjektiven Deutung bedarf es grundsätzlich der Einbeziehung aller Ebenen gesellschaftlicher Realität und individueller Relevanzstrukturen. Da auch die letzteren gesellschaftlich-typisch produziert sind, bedarf es darüber hinaus des Nachweises, daß die schließlich untersuchten **individuellen** Situationen (gesellschafts-)**strukturell typische** sind, sollen sie ihrerseits, im Sinne des Forschungsziels, gesellschaftliche Relevanz besitzen - und zwar sowohl, was das Weiterbildungs-geschehen (bzw. Weiterbildungsabstinenz) in den alten und neuen Ländern überhaupt (gesamtgesellschaftlich) angeht, als auch, was den regionalen Arbeits- und Weiterbildungsmarkt und die Typik der individuellen bildungs- und berufsbiographischen Verläufe einschließlich ihrer familiären Hintergründe anbetrifft. Aufgrund dessen ist das Projekt mehr-ebenenanalytisch angelegt; seine Fragestellungen sind auf allen (dreimal) drei Ebenen lokalisiert.

Dem folgt das Sample-Design mit

- einer **Repräsentativbefragung** zur Erfassung der Gesamtsituation in den alten und neuen Bundesländern auf der **Makroebene**, auf der die sozialen und bildungs- und erwerbsbiographischen Muster von Teilnahme und Nicht-Teilnahme erhoben wurden,
- **regionalen Fallanalysen** (Expertengesprächen, Sekundäranalysen vornehmlich amtlichen Datenmaterials und regionalen, inhaltlich erweiterten Aufstockungen der Repräsentativumfrage als Handlungsrahmen der individuell (noch persönlich) erfahrbaren Umwelt auf der **Mesoebene**, die das Bindeglied zwischen der Makro- und der Mikroebene individueller Erfahrungen, Verarbeitungs-, Attributionsprozesse und Handlungen darstellen: Auf der Mesoebene wurden die regionalen Angebotsstrukturen und institutionellen Akteure erfaßt sowie die Muster des individuellen Umgehens mit dem Angebot in der regionalen Umwelt herausgearbeitet und Musterfälle zur Intensivbefragung isoliert;

und, schließlich, mit

- **soziobiographischen Interviews** zur Erfassung des auf die Situationsdeutungen, die Kausal- und Sinnattributionen der Subjekte abzielenden Teils der Fragestellungen und zur Interpretation der Prozesse auf der Individualebene (**Mikroebene**).

Auf eine methodologische Variante gegenüber Vorstellungen, wie sie etwa *Paul F. Lazarsfeld* vertreten hat, sei ausdrücklich hingewiesen. "Qualitative" Forschung wird hier gewiß nicht als "hypothesengenerierende" Forschungsphase verstanden; nicht ganz, aber eher schon verhält es sich umgekehrt: Quantitative Zusammenhänge, die sich, etwa auf der Makroebene, aus den standardisierten Befragungen ergeben, werden als Kontingenzen und Kovarianzen festgeschrieben und veranlassen ihrerseits Konkretisierungen von Kausalannahmen,

die auf der Mikroebene der individuellen Akteure als solche überprüft werden können - und nur dort.³

Über die Ergebnisse des Forschungsprojekts "Weiterbildungsabstinenz" soll in vier Teilen berichtet werden. Der mit diesem Band vorliegende erste Teil präsentiert die Zusammenhänge auf der Makroebene: Hier werden mit den "Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland 1993" die Ergebnisse der bundesweiten Repräsentativumfrage vom Frühjahr 1993 vorgestellt; es handelt sich hierbei - notwendig -⁴ um die aktuellsten für das Projekt verfügbaren Daten. Thematisch dreht sich die Ergebnisdiskussion vor allem um die Frage, inwieweit die mittlerweile klassisch zu nennenden Segmentierungen des Weiterbildungsgeschehens bis heute, allem gesellschaftlichen Wandel zum Trotz, fortbestehen. Außerdem geht es um die Identifizierung und Trennung von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung, schließlich um die theoretisch geleitete empirische Begründung eines ersten großen Zielgruppenselektionsschritts.

Im zweiten Teil wird über die Untersuchungen auf der Mesoebene als intermediärem Ort der Vermittlung zwischen gesellschaftlichen Institutionen und individuellem Lebenszusammenhang berichtet. Ziel dieses Teils sind Deskription und Analyse der Nahbereichskontexte individuellen Handelns und Unterlassens. Dazu werden zunächst der exemplarische Charakter der Selektion der Untersuchungsregionen auf der Mesoebene begründet und die Ergebnisse der bundesweiten Befragung mit denen der ausgewählten Regionen verglichen, um so die Differenzen zwischen den Makrostrukturen und den spezifischen Strukturen der beiden Beispiele für die Mesoebene - und dieser beiden untereinander - aufzeigen zu können. Dem schließt sich die Darstellung der Ausgangslage in den beiden Regionen an. Dies geschieht anhand von regionalen zeitreihen- und zeitpunktbezogenen Analysen der Wirtschafts-, insbesondere der Arbeitsmarktsituation, der Erhebung und Deskription der wesentlichsten regionalen Weiterbildungsinstitutionen, weiterbildende Betriebe eingeschlossen, und anhand von leitfadengestützten Interviews mit Experten sowohl des regionalen Arbeitsmarkt- als auch des regionalen Weiterbildungsgeschehens. Dies alles ist Kontext der wägenden und handelnden Adressaten der Weiterbildungsforderung. Den Bericht über die Mesoebene schließt die Präsentation der Ergebnisse der - immer noch standardisierten - Umfragen in den Regionen ab, deren Ziel neben Deskription und Analyse vor allem die - wiederum thematisch, theoretisch und empirisch, typologisch begründete - Auswahl von auf der Mikroebene zu befragenden Nicht-Teilnehmern und potentiellen Ausweichern und Verweigerern ist.

3 Zu den "Strategien der Integration quantitativer und qualitativer Auswertungsverfahren", speziell auch zu den ebenenbezogenen Ansätzen, wie sie hier ähnlich vertreten werden, siehe jüngst das grundsätzliche Arbeitspapier aus dem Sonderforschungsbereich 186 (*Prein, Kelle, Kluge* 1993, insbes. 47 f.).

4 Siehe hierzu Abschnitt 2.1.

Mit dem ersten und zweiten Teil des Forschungsberichts werden die Arbeiten zur Kontextsicherung auf der Makro- und der Mesoebene abgeschlossen. Neben der Kontextsicherung kommen diesen Arbeiten aber vor allem zwei für das Forschungsprojekt zentrale Funktionen zu: die sukzessive Annäherung an die thematisch relevanten Zielgruppen des Projekts zu leisten⁵ und die auf den je individuellen Kontext abgestellten Fragen für die Leitfäden der problemzentrierten Interviews zu konkretisieren.

Der dritte Teil des Berichts wird die Ergebnisse der problemzentrierten, erwerbsbiographischen Interviews auf der Mikroebene präsentieren. Nach einer Einführung in das Spezifische der angewandten Methode und der Begründung ihrer Anwendung in diesem Projekt werden über die Darstellung von einzelnen Musterfällen - die sich auf die über Makro- und Mesoebene hergeleiteten Typen von Abstinente(n) und Verweigerer(n) beziehen - Fallreihen gebildet. Systematisch über Textanalyse und -reanalyse werden entlang den als hypothetische Annahmen formulierten Forschungsfragestellungen Verarbeitungsformen und Deutungs-, Sinnattributionsmuster und schließlich die sich aus den Interviews und ihrer Analyse anbietende Typologie von Bilanzierungen und Entscheidungen entwickelt.

Die Auseinandersetzung mit den theoretischen Bezügen des Projekts ist wie die Weiterentwicklung des theoretischen Erklärungsansatzes - von Abstinenz von und Widerstand gegen permanente Bildungsprozesse - den späteren, resümierenden Arbeiten am vierten Teil des Forschungsberichts vorbehalten. Nicht zuletzt aus zeitökonomischen Erwägungen hat die Spurensicherung Vorrang vor der Darstellung des theoretischen Bezugsrahmens und dessen Weiterentwicklung im Spiegel der empirischen Ergebnisse des Forschungsprojekts.

Der hiermit vorgelegte **erste Teil** resümiert im folgenden zweiten Kapitel zunächst einmal die in bezug auf die sozialen und insbesondere auch: betrieblichen Strukturen recht redundanten Ergebnisse der Weiterbildungsforschung und begründet, warum dennoch von einer neuerlichen Erhebung auf der Makroebene nicht abgesehen werden konnte. Nach einem Überblick über deren Ergebnisse (in Kapitel 3) folgt in Kapitel 4 eine spezifischere Analyse der aktuellen Segmentationstendenzen, bevor im fünften Kapitel die charakteristischen Differenzen "beschäftigungsnaher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland" aufgezeigt werden. Im sechsten Kapitel werden die Unterschiede zwischen den - vor allem bildungs- und erwerbsbiographischen - Ausgangssituationen von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern herausgearbeitet; das Ergebnis dieser Analyse ist die Festlegung von "Quotierungsmerkmalen für die Mesoebene" (Kapitel 7), d.h. eine Konkretisierung der thematisch relevanten Zielgruppen für die standardisierten Umfragen unter Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern auf der Mesoebene - die die Ausgangspopulation für die erwerbsbiographischen Interviews auf der Mikroebene

5 Dies impliziert eine grundsätzliche Kritik an meist mehr als weniger willkürlichen Fallauswahlen in Studien mit Allgemeingültigkeitsanspruch, die hier nicht näher ausgeführt werden soll (dazu *Bolder* 1991).

bilden. Im achten Kapitel geht es dann, immer noch auf der Makroebene, um die Identifizierung von Teilnehmer- und Abstinenztypen. Das neunte Kapitel schließlich faßt die Ergebnisse der Untersuchungen zur Nicht-Teilnahme an Weiterbildung in der Bundesrepublik im Jahr 1993 zusammen.

2. BESTANDSAUFNAHME AUF DER MAKROEBENE: SEGMENTIERUNG ALS PRINZIP?

2.1 Zur Notwendigkeit einer Bestandsaufnahme auf der Makroebene

Man mag sich fragen, warum es angesichts der äußerst redundanten Ergebnisse der Enquetenforschung zum beruflichen Weiterbildungsverhalten in Deutschland für nötig erachtet wird, eine weitere Bestandsaufnahme auf der Makroebene der bundesrepublikanischen Gesellschaft zu machen, um damit höchstwahrscheinlich die bekannten Ergebnisse lediglich zu duplizieren. Im wesentlichen waren es zwei Gründe, die dafür sprachen, nicht davon abzusehen: ein theoretisch-thematischer und ein im engeren Sinne methodologischer.

Erstens sprach methodologisch vieles dafür, die mehrbenenanalytische Vorgehensweise zu verfolgen, den Bezug der Daten auf den einzelnen Ebenen aufeinander so eng-aktuell wie möglich zu gestalten und damit die aktuelle Ausgangssituation der schließlich intensiv zu Befragenden so genau wie möglich zu analysieren und zu beschreiben. Anderenfalls wären deren Einschätzungen und Situationsinterpretationen auf der Datenmatrix einer möglicherweise schon vergangenen Zeit analysiert worden - eine Befürchtung, die sich im nachhinein als durchaus realistisch erwiesen hat: Im Westen ist das konjunkturrelle Zwischenhoch mittlerweile eingebrochen, das die Erfahrungen so mancher Zielpersonen des Projekts beeinflusst haben mag, die jetzt persönlich vor einer ganz anderen Situation stehen, was ihre Interpretationsschablonen möglicherweise nachhaltig verändert hat. Im Osten, das bedarf keines weiteren Belegs, dürften massenhaft "Lebensereignisse" eingetreten sein, die zu ganz anderen Mustern der Situationseinschätzung geführt haben als dies zum Zeitpunkt vorgängiger Enqueten der Fall gewesen wäre. In Konsequenz wären vielleicht negative individuelle Szenarien vor positiven Kontexthintergründen interpretiert worden.¹

Zweitens blieb thematisch das Erfordernis bestehen, zum einen endlich einmal die weiterbildungspolitische "Gretchenfrage" zu stellen, die in den großen Enqueten des "Berichtssystems Weiterbildung" (BSW) des *Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft* (BMBW), des "Sozioökonomischen Panels" (SOEP) des *Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung* (DIW), des Panels "Qualifikation und Erwerbssituation" des *Bundesinstituts für Berufsbildung* und des *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* der Bundesanstalt für Arbeit (BIBB/IAB) und auch des Mikrozensus des *Statistischen*

1 Sehr anschaulich wird diese Gefahr, wenn man die Perspektiven der Region Halle mit der heutigen Situation vergleicht (Teil 2).

Bundesamts eigenartigerweise nie gestellt wird.² Statt (auch) danach zu fragen, ob **je** im bisherigen Erwerbsleben eine - wie immer auch geartete - berufliche Weiterbildung angegangen wurde, beschränken sich die Fragebögen auf mehr oder weniger kurze Zeiträume zwischen einem und fünf Jahren. Dabei scheint sich stillschweigend eine Extrapolationsmentalität auszubreiten, die an *Mark Twains* Mississippi-Beispiel erinnert:³ Weil die jährlichen oder auf einige Jahre bezogenen Beteiligungsraten in den letzten Jahren, d.h. im Gefolge der Einführung programmgesteuerter Arbeitsmittel im Westen (*Jansen/ Stooß* 1993, 107 ff.) und der Strukturumbrüche im Osten, außerordentlich stark angestiegen sind, gerät der Anteil derer aus dem Blickfeld, die nie ins berufliche Weiterbildungssystem eintreten, sei es, weil sie aus dem betrieblichen Teilsystem ausgeschlossen sind, sei es, weil sie sich in den verschiedensten Formen und aus den unterschiedlichsten Gründen dagegen wehren, zusätzliche Mühen auf sich zu nehmen. Gerade diese Gruppe aber, sollte es sie denn überhaupt geben⁴, bildet den harten Kern der Weiterbildungsabstinenten. Es finden sich mithin schlicht keine gesicherten Erkenntnisse über Existenz und quantitative Relevanz der Zielgruppe auf der Makroebene. Immerhin: Was soll ein Forschungsprojekt, dessen zentralen Gegenstand es nicht gibt?

Ein weiterer schwerwiegender Grund für die eigene Erhebung auf der Makroebene ergibt sich aus eben diesem Defizit der Enqueten. Wo die grundsätzliche Frage nach Teilnahme oder Nicht-Teilnahme nicht gestellt wird, lassen sich natürlich auch die typischen sozialdemographischen Differenzen zwischen den beiden Gruppen nicht herausarbeiten. Zwar existieren, extrapolierend, Hypothesen von hoher Plausibilität über die Zusammensetzung der beiden großen Gruppen; Überraschungen, die sich aus dem empirischen Material ergeben und neue, genauere Annahmen über die zu erforschenden Verhaltensweisen und ihre Begründungen erbringen könnten, sind damit aber systematisch ausgeschlossen.

-
- 2 Am ehesten leisten dies noch die Frage nach Lehrgängen und Kursen des *BSW*, die aber die selbstorganisierte berufliche Weiterbildung ebenso ausklammert wie die "weichen" Grenzformen, soweit sie länger als drei Jahre zurückliegen, und der "Biographie"-Erstbefragungsbogen des *SOEP*; die Kategorien "Fortbildung" und "Umschulung" (neben Formen der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit usw.) geben aber einen zu engen Bezugsrahmen vor, zumal sie (trotz der Möglichkeit von Mehrfachnennungen) stark auf (wahrgenommene!) biographische Abschnitte abstellen.
 - 3 *Twain* weist überzeugend nach, daß der Unterlauf des Mississippi "während des älteren oolithischen Silurs - also im nächsten November vor genau einer Million Jahren (...) wie eine Angelrute in den Golf von Mexiko hinausragte und in 742 Jahren nur 1 3/4 Meilen lang sein wird", und schließt daraus: "Die Wissenschaft ist faszinierend! - So großartige Voraussagemöglichkeiten bietet sie im Austausch für einen so bescheidenen Einsatz von Tatsachen" (zit. nach *Kellerer* 1960, 96).
 - 4 Bezeichnend für diese defizitäre Forschungssituation ist, daß auch in dem gemeinsam mit der *BIBB*-Projektgruppe 6.604 ("Individuelle Kosten der beruflichen Weiterbildung unter Berücksichtigung von Nutzenaspekten") erarbeiteten allgemeinen Teil der Fragebögen beider Projekte nur - aber: immerhin - ein Zehnjahreszeitraum festgelegt werden konnte.

Schließlich fällt auf, daß die Auswertungen des Materials meist auf der Ebene ein- bis zweidimensionaler Auswertung in Tabellenform oder - als Histogramme oder "Kuchen" - in Form von Graphiken verbleiben; Faktoren-, Kontrastgruppenanalysen oder Polaritätsprofile z.B. müssen schon als Ausnahme angesehen werden (vgl. hierzu *Kuwan/Gnahn/Seusing* 1990 und *Jansen/Stoß* 1993). Damit bleibt auch das den Enqueten gegebene Datenmaterial suboptimal genutzt. Wir werden in diesem Kapitel, das Segmentierungen im Weiterbildungssystem zum zentralen Gegenstand hat, nicht zuletzt mit der systematischen Herausarbeitung der typischen Erwerbssituationen einen anderen Weg gehen.

Selbst wenn nicht allein nur deshalb auf der mit doch sehr hohen Kosten verbundenen Repräsentativbefragung auf der Makroebene bestanden werden sollte, weil die "Gretchenfrage" gestellt werden sollte, wenn man also in einer Kosten-Ertrags-Abwägung zu der Überzeugung gelangt wäre, daß das Kostenargument zu Lasten der zeitlich nicht relativierten Teilnahmefrage gewichtiger wäre, hätten die verbleibenden Optionen (Mikrozensusdaten oder die schon sehr bald der Öffentlichkeit zugänglich gemachten Daten der *BIBB-/IAB*-Repräsentativerhebung 1991/92) den Bedarf nicht decken können: Die Mikrozensusdaten differenzieren die Weiterbildungsarten nicht ausreichend, und die *BIBB-/IAB*-Daten erfassen in Westdeutschland lediglich die **erwerbstätige** Bevölkerung.

2.2 Definitionsprobleme

Zudem war die Definition dessen, was berufliche Weiterbildung sei, neu zu überdenken. Schließlich geht es in diesem Forschungsprojekt nicht um den Nachweis der Leistungen irgendwelcher betrieblicher, betriebsnaher, gewerkschaftlicher, öffentlicher oder privatkommerzieller Träger oder des Nachweises ausreichend kurativer oder gar prospektiver Bildungspolitik⁵ - eine Perspektive, die das Informationsniveau über das tatsächliche Ausmaß berufsbezogener, beschäftigungsnaher Weiterbildung nachhaltig beschränkt hat, wie sich, im Umkehrschluß, aus dem Umdenken sowohl beim *BSW* als auch insbesondere bei der letzten *BIBB/IAB*-Erhebung ergibt (*Jansen/Stoß*, 106). Vieles an beruflicher Weiterbildung geschieht in selbstorganisierten Formen oder nicht-formalisiert *en passant*; das meiste ganz gewiß während des alltäglichen Arbeitsverlaufs, *on the job*, in einer Gesellschaft, deren akzelerierter technischer Wandel gerade auch Ungelerntentätigkeiten nicht von technischen Veränderungen und den damit einhergehenden Lernzwängen unberührt läßt.

Hier stellt sich also **das** zentrale Problem einer Untersuchung ein, die sich mit Weiterbildungsverhalten befaßt: das der Definition dessen, was denn berufliche, auf Arbeit

5 *Münch* nennt dies ebenso kurz wie bündig "'Leistungsschau' (der Arbeitsverwaltung oder der Bundesregierung oder der Wirtschaft)" (1993, 68).

und Beschäftigung bezogene Weiterbildung sei. Wie überbordend, interesseabhängig und so nicht selten eher erkenntnishemmend die überwiegend gehandelten Definitionen ausgefallen sind, hat *Joachim Münch* jüngst (1993) überzeugend dargelegt. In den langen, fruchtbaren Diskussionen mit den Kolleginnen und Kollegen des *BIBB*⁶, die vor einem ähnlichen Problem standen, weil ihr dem unseren verwandtes Thema von Kosten (im engeren Sinne) und Nutzen ebenfalls nicht auf Trägerleistungen oder Politikrechtfertigung abzielte, sondern auf die tatsächlich erbrachten Aufwendungen der Individuen - also auf das ganze Spektrum beruflicher Weiterbildung -, haben wir, vor das Erfordernis möglichst unmißverständlicher Operationalisierung des Begriffs gestellt, versucht, dem Rechnung zu tragen.

Wie bei ihnen geht es auch in unserem Projekt nicht um das oben benannte eine Ende des Spektrums: *On-the-Job*-Zulernen ist nicht Thema eines Vorhabens, das Formen der Abstinenz von Weiterbildungen untersuchen soll, die über den alltäglichen Arbeitsvollzug hinausgehenden Aufwand erfordern - und damit, unter dem gesellschaftlich akzeptierten Weiterbildungsgebot, als Verhaltenszumutung erfahren werden **können**.⁷

Ein wesentliches Definitionskriterium ist damit benannt: Aufwand (im weiteren Sinne) und Mühen müssen als Besonderes erfahrbar sein. Nur dann kann es schließlich zu Bilanzierungen - von Aufwand und Nutzen der Weiterbildung - kommen. Dieses Kriterium eingeführt, wurde aber zugleich ein nicht geringer Bereich jener Weiterbildungsformen *ex definitione* ausgeschlossen, die einen wesentlichen Teil der Aktivitäten umfaßt, die z.B. in der jüngsten *BIBB-/IAB*-Erhebung zum erstenmal **einbezogen** worden waren. Fachliteratur zu lesen, ist für einen Techniker oder eine Wissenschaftlerin *on-the-job*-Tätigkeit; Bücher sind hier Arbeitsmaterial wie der Kleinbagger des modernen Gärtners und der Kochtopf in der Großküche. Auf Fachmessen sich umzuschauen, ist in der *sales promotion* so unverzichtbar und alltäglich wie der Förderkorb im Bergbau oder der Arbeitsplatzcomputer im *computer aided design*⁸.

Andererseits: Ist die Teilnahme an einem Wochenend-"Schnupperkurs" über "neurolinguistisches Programmieren" für einen Personalleiter berufliche Weiterbildung, für eine Substitutin im Einzelhandel, die sich möglicherweise Kenntnisse dessen aneignen will, womit sie "programmiert" werden soll, dagegen Hobby wie ein Kurs in Seidenmalerei? Wobei ihr auch dieser zur beruflichen Weiterbildung im engeren Sinne verhelfen würde, wenn sie sich mit dem Gedanken trüge, ein Handarbeitsgeschäft zu eröffnen und mit einem entsprechenden Waren-

6 Richard von Bardeleben, Ursula Beicht, Theresa Dahms bzw. Heinz Herget (zeitweise), Jürgen Holzschuh, Elisabeth Krekel, Ralf Rübsaat, Rita Stockmann, Elke Uppenkamp.

7 Es geht nicht zuletzt darum zu erforschen, was nicht sein darf: Sich-nicht-abmühen-Müssen, "legitime" Faulheit.

8 Das Mitzählen von derlei Aktivitäten führt im Nebeneffekt zur - erheblichen - Überbewertung der Weiterbildungsaktivitäten der einschlägigen Erwerbspersonenkategorien.

auf das boomende Therapieangebot in Kurkliniken und Altenheimen zu reagieren. Die Liste der Definitionsprobleme läßt sich mühelos fortsetzen.

Für dieses Forschungsprojekt wurden aus diesen Überlegungen folgende definitorischen Konsequenzen gezogen:

1. Auszuschließen waren durch selektive Filterfragen Bagatelleteilnahmen, die
 - a) dem Berufsalltag, d.h. dem alltäglichen Arbeitsvollzug, zuzurechnen sind oder
 - b) einen minimalen Zeitaufwand unterschreiten, der sich daran bemessen lassen muß, ob eine minimale Lernerfolgskontrolle noch während der Maßnahme selbst vonstatten gehen kann.⁹Um der Vergleichbarkeit mit den kontinuierlichen Enqueten wegen soll dieser Ausschluß aber erst auf der Mesoebene wirksam werden; die Ergebnisse der standardisierten Befragungen auf der Makroebene können so bei Bedarf mit verschiedenen Basismengen abgerufen werden.
2. Was letzten Endes im Einzelfall als berufsbezogene Weiterbildung zu gelten hat, kann nur im Einzelfall, und d.h. bei standardisierten Massenumfragen immer: vom einzelnen Befragten, entschieden werden. Auch dies war im Fragebogen zu berücksichtigen.

2.3 Segmentierung als Prinzip der Teilnahmestrukturen beruflicher Weiterbildung

Die Ergebnisse der Enqueten, der Reanalysen von Zählungsergebnissen, von Monographien, sagten wir, sind höchst redundant; wie in kaum einem anderen regelmäßig angegangenen Forschungsfeld der empirischen Sozialforschung werden die Zusammenhänge immer wieder affirmiert. Das ist um so bemerkenswerter, als es sich bei der beruflichen Weiterbildung um

9 Die Frage ist vor allem, inwieweit der Besuch von Messen, Fachvorträgen usw. als berufliche Weiterbildung gelten soll. Statistisch wirkt sich die Einbeziehung auf zweierlei Weise aus:

1. Sie erhöht die Weiterbildungsquote
 - allgemein
 - und hierarchiespezifisch zugunsten der oberen Berufsstände.
2. Die Hierarchiespezifität führt zu einer doppelten Diskriminierung der unteren betrieblichen Stände:
 - Sie gelten als weiterbildungs-"unwilliger"; bildungspolitisch gilt es, ihre Teilnahmequoten zu erhöhen.
 - Als weiterbildungs-"williger" gelten die oberen Stände, obwohl ihnen die Hierarchiespezifität der Maßnahmen (s. Weiß 1990) weit weniger Mühe, Anstrengung, Zeitaufwand, Identitätsbruchgefahr (wie bei Umschulung, 41a-Maßnahmen) - im Sinne unseres Kosten-Nutzen-Verständnisses also weit weniger Kosten bei oft größerem Nutzen - zuzumuten.

ein Forschungsfeld handelt, das wie kaum ein anderes von den Interessengegensätzen zwischen Kapital und Arbeit bestimmt ist - ein Faktum, das mittlerweile auch staatlicherseits anerkannt ist.¹⁰ Arbeitgeber- ebenso wie arbeitnehmernähere und strikt auf Neutralität (im Sinne herrschender Meinung) verpflichtete Forschung stellt die Segmentation des Weiterbildungsgeschehens immer wieder heraus; jüngst wieder *Friederike Behringer* vom *DIW*, die selbst noch an den ersten *infratest*-Untersuchungen mitgearbeitet hatte, in dem Gutachten zur *OECD*-Studie "Zugang zu Bildung, Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg" an den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Sie resümiert nach ihrer Aufzählung der Segmentierungsmerkmale "Alter", "Berufliche Position", "Schulabschluß" und "Berufliche Qualifikation" in der Zusammenfassung:

"Insgesamt deuten die vorliegenden Ergebnisse darauf hin, daß auch die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 10 Jahren nicht zu einer Abschwächung gruppenspezifischer Unterschiede geführt hat. Im Zeitraum 1979 bis 1991 hat es eine Verstärkung der qualifikationsspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung gegeben." (*Behringer* 1993, 31).

Die 1979er Umfragedaten von *BIBB/IAB* hatte *Heinz Herbert Noll* Mitte der achtziger Jahre (1985) einer eingehenderen Untersuchung unterzogen. Seine multiple Klassifikationsanalyse schrieb die Faktoren "Stellung im Beruf", "Berufsbereich", "Beruflicher Bildungsabschluß", "Geschlecht" und "Alter" - in dieser Reihenfolge relativen Gewichts - als "Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung" fest.¹¹ In ihrem Gutachten an den *Bundesminister für Bildung und Wissenschaft* zum Forschungsstand im Bereich der betrieblichen Weiterbildung resümieren Forscher des *Instituts der deutschen Wirtschaft (iw)* 1990: "Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sind vor allem hinsichtlich der Merkmale Alter, Geschlecht, Vorbildung und Stellung im Betrieb zu beobachten." (*BMBW* 1990, 105). Anders als das *iw*, das einerseits konstatiert, daß allseitige Weiterbildung der Arbeitnehmer nicht im Interesse der Betriebe liege, andererseits Forschungsbedarf dennoch lediglich auf dem Feld der Mitarbeitermotivation sieht, befaßt sich die um das *Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)* herum organisierte alternative, das Arbeitnehmerinteresse einbringende Gutachtergruppe mit dem Phänomen der Segmentation¹² im System beruflicher Weiterbildung zum einen intensiver und zum anderen theoretisch begründet. Sie entwickeln zwei höchst plausible Hypothesen zur Zukunft der Beteiligung von Erwerbspersonen an beruflicher Weiterbildung, speziell ihrer betrieblichen Variante, die die globale These, die Erwerbspersonen dieser und fernerer Tage müßten sich

10 Durch den *BMBW* in seiner Eröffnungsrede zum "Forschungssymposium Betriebliche Weiterbildung - Situation und Perspektiven" am 2. November 1989 in Bonn.

11 Zu diesen und anderen relevanten "Übersichtsstudien zur beruflichen Weiterbildung seit Mitte der siebziger" bis zur Mitte der achtziger Jahre s. *Bolder* 1986.

12 Grundsätzlich hierzu: *Sengenberger* 1978.

permanent, "lebenslang" weiterbilden, zunächst einmal in ihrer Reichweite stark relativiert. Die erste Hypothese, die These vom

"Segmentationszirkel (...) lautet: Es ist keineswegs gesagt, daß sich mit Zunahme der Weiterbildung",

wie sie durchaus gegeben ist,

"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 zu integrationistischen Arbeitsorganisationskonzepten, die zur Anreicherung von komplexeren Tätigkeiten zumindest in Teilbereichen führen, und den Konkurrenzvorteilen der betrieblichen Kader, des berufsfachlich ausgebildeten Segments, vor den un- und lediglich angelernten Arbeitern und Angestellten des Segments der Jedermannqualifikationen, die erstere gegenüber letzterer ausspielen können, wenn es um die Teilnahme am betrieblichen Weiterbildungsgeschehen geht - sei dies nun im relativen Zwang zu gratifikatorischen Leistungen begründet, dem sich vor allem größere Betriebe ausgesetzt sehen, sei es aufgrund des Interesses der Betriebe an Kostenminimierung, die bei der Weiterbildung von Kadern immer eher zu erreichen sein dürfte als bei der Weiterbildung von Un- und Angelernten. So kommt es, in Konsequenz dieses Prozesses permanenter Segmentierung, der "Weiterbildungsspirale" (dies ist die zweite Hypothese, 240), zur Verfestigung der Segmentation, die *Behringer* konstatiert.

Segmentierung, können wir, Überlegungen von *Beck/Brater/Daheim* (1980, Kap. IV, Abschnitt 2f.) folgend, mithin als Prinzip auch 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 an Qualifikationserhalt, Monopolisierung berechtigender Qualifikationstitel und an der Abwehr von Dequalifizierungsstrategien der Betriebe. 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 diese Tendenzen resümieren (*Bolder* 1993, 49 ff.), jedenfalls nicht bei. Eher ist, wie es die These von der Weiterbildungsspirale nahelegt, das Gegenteil anzunehmen. Man kann diesen Gedanken, hypothetisch zunächst einmal (die globalen Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt seit etwa 1971 scheinen diese Annahme eher zu stützen), weitertreiben und unterstellen, daß

"offenbar aufgrund vermehrter Nutzung alternativer Technikoptionen in den Betrieben, die Rationalisierungsgewinne über die Meliorisation des Humankapitals bei Verringerung des Arbeitsvolumens versprechen"

und erheblich vermehrte Anpassungsfortbildung erforderlich machen,

"berufliche Weiterbildung Arbeitsplätze nicht nur - über den Umweg der (betrieblichen und segmentspezifischen) Marktsicherung - sichert, sondern auch vernichtet - was dann allerdings wieder zur Umschulung drängt" (51),

den einzelnen zu immer neuen Weiterbildungsanstrengungen zwingt - bei immer ungewisserer Aussicht auf Erfolg.

3. BESCHÄFTIGUNGSNAHE WEITERBILDUNG IN DEUTSCHLAND 1993

3.1 Erwerbsnahe und erwerbsferne Bevölkerung

Bei den Ergebnissen der Umfrage auf der Makroebene (Bundesrepublik Deutschland), die nun vorgestellt werden, handelt es sich um die Daten einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung (Deutsche im Alter von 18 bis 60 Jahren), die in der Zeit von Ende Februar bis Anfang April 1993 vom *Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas)* im Auftrag des *ISO* durchgeführt wurde. Befragt wurden 1.031 Personen in West- und 498 Personen in Ostdeutschland; die beiden Stichproben wurden nach einer Gewichtung über die Merkmale Geschlecht, Alter, Haushaltsgröße, Ortsgröße und Bundesland zu einer Gesamtstichprobe zusammengeführt, die innerhalb der üblichen statistischen Fehlergrenzen Verallgemeinerungen auf der Makroebene, der Bundesrepublik, ermöglicht (s. Anhang, 1.). Die im Anschluß an den ersten allgemeinen Überblick referierten Ergebnisse beziehen sich auf die Teilstichprobe der "erwerbsnahen" Bevölkerung. Die Konzentration auf die erwerbsnahe Bevölkerung bot sich an, weil diese Untergruppe dem Thema von Teilnahme an und Abstinenz von beschäftigungsnaher, berufsbezogener Weiterbildung nähersteht als die von vornherein von der Forderung nach "lebenslanger Weiterbildung" nicht Betroffenen und von daher eine auf die wesentlichen hier interessierenden Differenzen zwischen den beiden Gruppen fokussierte Analyse erleichtert.

Die Verhaltenserwartung - sich permanent beruflich weiterzubilden - definiert die Zielgruppe der Repräsentativumfrage. In ihrem Sinne handeln die Teilnehmer angemessen. Bei den Nicht-Teilnehmern ist dagegen zu differenzieren zwischen von der Weiterbildungsforderung Betroffenen und nicht Betroffenen. Eine phänotypische Beschreibung der Populationen von Nicht-Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung hätte mithin 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 legitimerweise Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stellen müssen: (Vor-)Ruheständler, Invaliden¹, "klassische" Hausfrauen,² Kinder, Anstaltsinsassen

1 Soweit sie nicht als beruflich noch rehabilitierbar gelten.

2 Der Begriff der "klassischen" Hausfrau grenzt implizit die "nicht klassischen" Hausfrauen aus. Dies sind die in ihrer überwiegenden Mehrheit die Doppelrolle (Berufs- und Hausarbeit) leistenden oder faktisch anstrebenden "erwerbsnahen" Frauen, die zu einem nicht geringen Teil (noch) nicht (wieder) zur Kategorie der "Erwerbspersonen" gerechnet werden. Die Ausdehnung der Stichprobe über die gängige Kategorie der Erwerbspersonen hinaus findet ihre Begründung also in einem Phänomen sozialen Wandels:

und Auszubildende. Sie sind nicht Gegenstand dieses Forschungsvorhabens und deshalb auch nicht Zielgruppe der Repräsentativbefragung. Umgekehrt zielt die Weiterbildungsforderung auf alle diejenigen, die dem Erwerbssystem herrschender Norm zufolge zur Verfügung zu stehen haben: die "Erwerbsnahen". Deren Nicht-Beteiligung ist entweder Folge von Ausgrenzung aus der betrieblichen Weiterbildung oder - in den Formen von Desinteresse bis hin zu Verweigerung³ - als Ablehnung der - gruppenspezifisch wiederum unterschiedlich stark ausgeprägten - Verhaltenserwartung zu verstehen. Unter "erwerbsnaher" Bevölkerung werden dabei hier pragmatisch, d.h. in der gegebenen Gesamtstichprobe operationalisierbar, verstanden:

- **Erwerbspersonen** (ausgeschlossen sind damit die für das Thema irrelevanten Gruppen der Rentner und Pensionäre, der in Ausbildung und Studium sich Befindenden, der Wehr- und Zivildienstleistenden)
- einschließlich der Arbeitslosen, Arbeitsuchenden, vorübergehend Freigestellten, Null-Kurzarbeiter (in Ostdeutschland) sowie der Teilzeit- und geringfügig Erwerbstätigen
- sowie **Hausfrauen und -männer**, soweit sie nicht entweder noch nie erwerbstätig oder über 49 Jahre alt waren und damit nur in Ausnahmefällen noch wieder ins Erwerbsleben zurückkehren **und** sich zu diesem Zweck beruflich weiterbilden lassen dürften (Abbildung 1).

der gesamtgesellschaftlich sich verändernden, neu definierten Rolle der Frau, der, anders als noch vor einer Generation, die Option beruflich organisierter Arbeit generell offensteht - faktisch bislang vornehmlich beschränkt auf die Zeiten außerhalb der Familienphase.

- 3 Die Zurückweisung der Verhaltenserwartung kann sich auf einer breiten Skala zwischen apathischem Vermeiden, passivem Widerstand **gegen** Teilnahme (wie Ausweichen vor betrieblicher Delegation und vor von den Arbeitsverwaltungen auferlegten, möglicherweise mit Unterhaltsgeld ausgestatteten Qualifizierungsmaßnahmen) bis hin zu Unaufmerksamkeit ("Schlafen") und bewußt destruktivem Verhalten ("Stören"), aktivem Widerstand **in** der Unterrichtssituation also, schließlich in Maßnahmeabbruch äußern. Eine erste Klassifikation von Formen der Nicht-Teilnahme hätte mithin zu berücksichtigen, daß sie 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 Kh. Geißler des öfteren hingewiesen.

Abbildung 1: Definition der Zielgruppe "erwerbsnahe Bevölkerung" für die standardisierte repräsentative Befragung auf der Makroebene

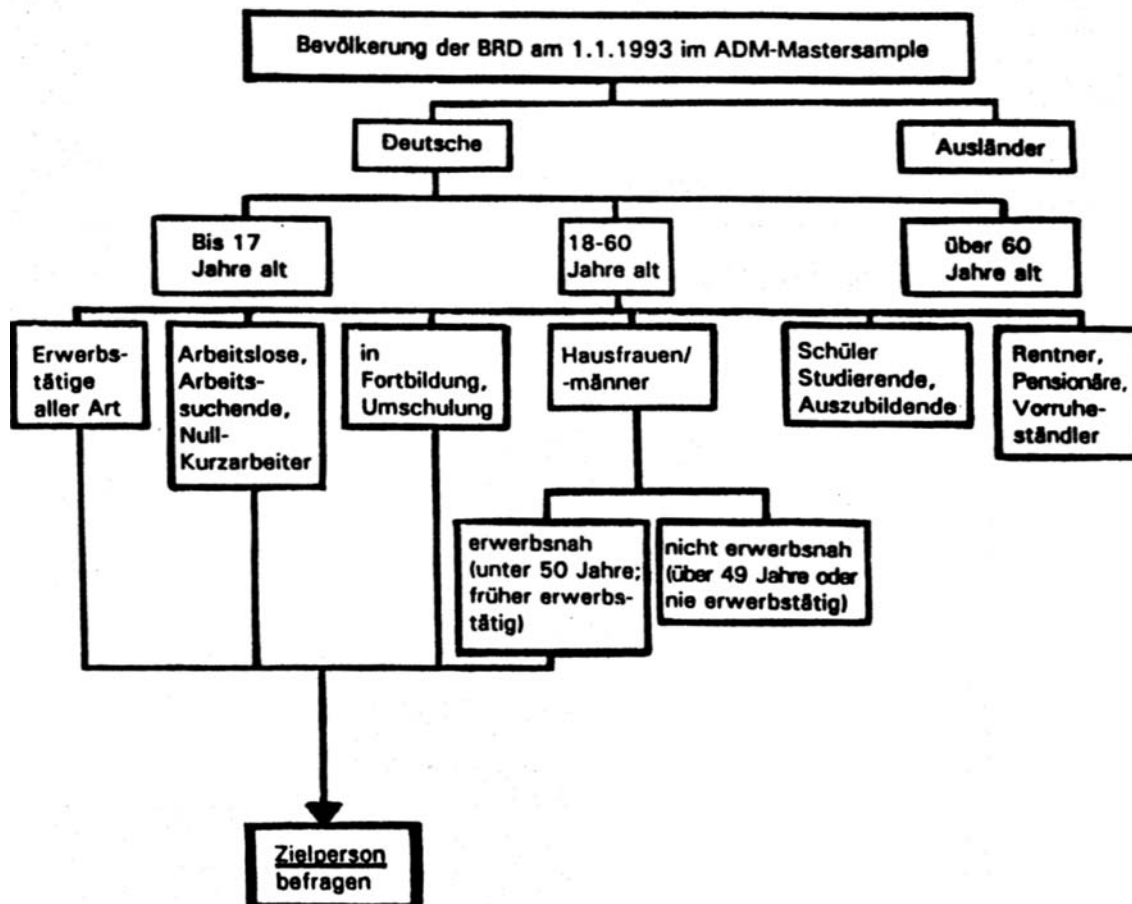


Tabelle 1: Erwerbsstatus der Teilpopulationen der **Gesamtstichprobe** (Deutsche im Alter von 18 bis 60 Jahren; random route)*

Halbtags erwerbstätig (18-35 Std. pro Woche)	71.6	56.8
Geringfügig erwerbstätig	7.4	5.9
Ganztätig erwerbstätig	2.5	2.0
Arbeitslos	6.3	5.0
Vorübergehend freigestellt (z.B. Erziehungsurlaub)	0.6	0.5
Hausfrau/Hausmann; schon erwerbstätig gewesen und unter 50 Jahre	11.6	9.2
Erwerbsnahe Bevölkerung	100	79.4
Hausfrau/Hausmann; noch nie erwerbstätig oder 50 Jahre und älter	-	5.6
In Rente, pensioniert	-	4.3
In Ausbildung, Student	-	8.0
Wehr- oder Zivildienstleistender	-	0.1
Erwerbsferne Bevölkerung	-	18.1
Keine Angabe	-	2.5
Zusammen	100	100

* Soweit nichts anderes indiziert ist, handelt es sich bei Tabellenwerten immer um Prozentwerte.

Tabelle 1 weist aus, daß jeder Fünfte der Gesamtstichprobe dieser Definition der **"erwerbsnahen" Bevölkerung** zufolge nicht zur Zielgruppe gehört. Andererseits zählt jeder zehnte Befragte der Gesamtstichprobe zur Zielgruppe, obwohl er üblicherweise nicht zur **Erwerbsbevölkerung** gerechnet wird, nämlich vorübergehend, z.B. wegen Erziehungsurlaubs Freigestellte und Hausfrauen bzw. Hausmänner, die schon erwerbstätig waren und als unter 50jährige mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit nach der Familienphase dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stehen würden. So kommt es schließlich, daß nur etwa achtzig Prozent der Befragten der Teilstichprobe (der Zielgruppe) in irgendeiner Form **erwerbstätig** waren.

Tabelle 2: Letzte Teilnahme der Befragten an beruflicher Weiterbildung

Letzte Teilnahme	Erwerbsnahe Bevölkerung +	Erwerbsferne Bevölkerung	= Bevölke- rung
	im Alter von 18-60 Jahren		
1993*	7.7	6.0	7.5
1992	23.8	8.3	21.8
1991	7.4	3.6	6.9
1990	5.3	.0	4.6
1989	3.7	.0	3.1
1988	3.5	0.6	2.9
1983-1987	8.7	2.4	7.6
1978-1982	1.2	1.2	1.1
vor 1978	3.1	2.4	3.0
Noch nie teilgenommen	35.5	75.0	41.3
Zusammen (Antwortfälle)	100	100	100

* Der Wert für 1993 bezieht sich auf die ersten zwei bis drei Monate des Jahres.

Wie, mag man sich fragen, verändert sich durch diese Definition das Spektrum von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung in der **Bevölkerung der 18- bis 60jährigen**? Obwohl die Rentner und Pensionäre sowie die ehemals erwerbstätigen Hausleute über 49 Jahren aus der Weiterbildungsverpflichtung lediglich entlassen sind und zudem die Altersgruppe bilden, für die die Wahrscheinlichkeit, schon einmal an beruflicher Weiterbildung teilgenommen zu haben, naturgemäß die größte ist, läßt sich aus Tabelle 2 ersehen, ist der Anteil der (Noch-)Nie-Teilnehmer in der Population der Erwerbsfernen, die von der Weiterbildungsforderung noch nicht oder nicht mehr erfaßt werden, erheblich größer als, d.h. mehr als doppelt so groß wie in der Population der Erwerbsnahen. Während die Beobachtung des BSW, daß sich innerhalb eines einzigen Jahres nahezu ein Fünftel der 19- bis 64jährigen Bevölkerung beruflich weitergebildet hat, durch unsere Ergebnisse für 1993 durchaus bestätigt wird, zeigt sich zugleich, daß sich wie immer auch moderate Hochrechnungen dieses Anteilswertes auf größere Zeiträume verbieten: Über vierzig Prozent der 18- bis 60jäh-

rigen, also jenes Bevölkerungsteils, der altersbezogen dem Erwerbsleben am nächsten steht, haben sich noch **nie** an beruflicher Weiterbildung beteiligt; jeder Dritte der Erwerbsnahen und schließlich drei von vier der Erwerbsfernen, die der Weiterbildungsforderung nicht (mehr) ausgesetzt sind, haben bislang weder Lust noch zwingende Notwendigkeit verspürt, an solchen Unternehmungen teilzunehmen - und dies angesichts des flächendeckenden Einsatzes neuer Technologien in den Betrieben und Verwaltungen im letzten Jahrzehnt. Ganz offensichtlich öffnet sich hier, dies beweisen die trotz hoher Nie-Teilnehmer-Anteile steigenden Teilnehmerzahlen des jeweils letzten Jahres (vor den Berichterstattungen), die Schere zwischen Nicht-Teilnehmern und Immer-wieder-Teilnehmern zunehmend.

3.2 Formen von Weiterbildung und Weiterbildungsabstinenz in der erwerbsnahen Bevölkerung 1993

Die Schwierigkeiten mit der Definition dessen, was berufliche, was beschäftigungsnahe Weiterbildung sei, haben in der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen des *BIBB* zu einem Frageschema geführt, das dem Befragten einen Bezugsrahmen dessen vermittelt, was vom Interviewer mit beruflicher Weiterbildung gemeint sein könnte, und das die Möglichkeit eröffnet, *ex post*, während der Datenauswertung, nennenswerte von offensichtlich belanglosen Aktivitäten zu trennen. Zunächst wurde gefragt, "an welcher Art von beruflicher Weiterbildung" man "in den letzten zehn Jahren teilgenommen" habe. "Bitte berücksichtigen Sie bei Ihren Angaben", lautete die Einstiegsfrage, "nur Weiterbildungen, die tatsächlich **berufsbezogen** waren." Die in Tabelle 3 aufgeführten Alternativen wurden als Auswahlkarte, mit der Möglichkeit von Mehrfachnennungen, vorgelegt.⁴

Bald die Hälfte der Befragten aus der erwerbsnahen Bevölkerung hatte seit 1983 an berufsbezogener Weiterbildung nicht teilgenommen. Von denen, die sich weiterbildeten, hat der überwiegende Teil an länger dauernden Veranstaltungen teilgenommen, und ein nicht geringer Teil, d.h. fast jeder Fünfte, gab - gegebenenfalls neben anderem - an, sich auf Kongressen, Messen und dergleichen kundig gemacht zu haben.

4 Siehe Anhang: 2. Fragebogen der Repräsentativbefragung.

Tabelle 3: Teilnahme der erwerbsnahen Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung in den letzten zehn Jahren (seit 1983; Antwortfälle)

	Insgesamt	Männer	Frauen
A. Kurs oder Lehrgang in einer Weiterbildungseinrichtung (z.B. Bildungsstätte einer Kammer, einer Arbeitgeberorganisation, einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands, privates Weiterbildungsinstitut, Volkshochschule)	22.6	24.7	20.2
B. Kurs, Lehrgang oder Seminar im Betrieb	28.1	34.8	20.8
C. Organisierte Einarbeitungsmaßnahmen am neuen oder neugestalteten betrieblichen Arbeitsplatz	6.1	8.2	3.7
D. Betriebliche Förderungsmaßnahmen der beruflichen Qualifikation am Arbeitsplatz in Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln, Lernstatt	9.1	11.9	6.1
E. Ausbildung an einer Fachschule (z.B. zum staatlich geprüften Techniker, Betriebswirt, Erzieher)	7.3	8.5	5.9
F. Fernunterricht, Fernstudium, Fernseh- oder Hörfunkkurs mit Begleitmaterial wie Video- bzw. Ton-Kassetten oder schriftlichen Lehr- und Übungsmaterialien	2.3	2.2	2.5
G. Fernseh- oder Hörfunk	0.7	0.9	0.5
H. Selbstorganisiertes Lernen mittels Lehrbüchern, sonstigen Lehr- und Übungsmaterialien oder computergestützten Lernprogrammen	9.7	10.4	8.9
I. Besuch von Fachvorträgen, Kongressen, Fachmessen u.ä., um sich beruflich weiterzubilden	18.6	23.3	13.5
Zusammen	104.5	124.9	82.1
Seit 1983 teilgenommen haben insgesamt	56.8	63.1	49.9
K. In den letzten 10 Jahren nicht teilgenommen	43.2	36.9	50.1
Insgesamt	100	100	100

Die mit sehr viel Freizeitverlust verbundenen, einen hohen Aufwand an Zeitorganisation erfordernden Fernunterrichtsformen bleiben erwartungsgemäß hinter allen anderen weit zurück.

Auffallend groß, wenn auch ebenfalls nicht unerwartet, sind die charakteristischen Differenzen zwischen Männern und Frauen. Während bei den **Männern** die betrieblichen Formen (von den Betrieben durchgeführte Kurse, Einarbeitungs- und Förderungsmaßnahmen und die in den meisten Fällen wohl auch betrieblich bedingten und betriebsbezogenen Kongreß-

und Meßbesuche) eine deutlich größere Rolle spielen, ist die Bedeutung öffentlich (etwa in Volkshochschulen) und selbstorganisierter Formen bei den **Frauen relativ** stärker ausgeprägt. (Die Frauen, wissen wir, nehmen insgesamt erheblich seltener an beruflicher Weiterbildung teil: Mit fünfzig Prozent Nicht-Teilnehmerinnen in den letzten zehn Jahren liegt ihr Anteil an Abstinente(n) weit über dem der Männer mit 37 Prozent.)

Die nächste Stufe des Appräsentationsprozesses während des Einstiegs in das Thema war die Frage nach dem Jahr der letzten Teilnahme. Sie wurde also auch denjenigen gestellt, die in den letzten zehn Jahren an keiner der aufgeführten berufsbezogenen Arten von Weiterbildung teilgenommen hatten, um so den Kern der Nicht-Teilnehmer identifizieren zu können.

Nachdem auf diese Weise in der Regel der erforderliche Bezugsrahmen hergestellt worden sein dürfte, wurde, um nennenswerte Weiterbildungsformen von Bagatellaktivitäten trennen zu können, nachgefragt, ob unter den genannten Aktivitäten wenigstens eine sich fände, "die längere Zeit in Anspruch nahm, d.h. die mehrere Tage dauerte". Vorgelegt wurde hierzu eine Karte mit den in Tabelle 4 aufgelisteten Alternativen.

Die Hausfrauen sind dagegen ganz offensichtlich die Spezialistinnen für Bagatellteilnahmeformen: Mit knapp 27 Prozent erreichen diese kaum nennenswerten Weiterbildungsaktivitäten den dreifachen Wert der anderen Erwerbsstatusgruppen. Das unterstreicht die Tendenz, die sich in Tabelle 3 mit dem großen Anteil derer unter den Frauen ankündigte, die in den letzten zehn Jahren, tendenziell abstinente, an keiner Weiterbildung mehr teilnahmen.

Es zeigen sich charakteristische Unterschiede zwischen den verschiedenen Kategorien der erwerbsnahen Bevölkerung, die für die Segmente des Weiterbildungsgeschehens in der Bundesrepublik schon seit langem, spätestens seit der Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes, typisch sind. Dazu zählt der außerordentlich große Anteil von Langfristmaßnahmen bei den Arbeitslosen, bei denen die quantitative Bedeutung der Umschulungen sich niederschlägt, und dazu zählt der ebenso deutlich geringere Anteil der Hausfrauen⁵ an eben diesen länger dauernden Maßnahmen, die in ihrer überwiegenden Mehrheit von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden dürften.

5 Wir verzichten im weiteren auf die Doppelbezeichnung Hausfrau/Hausmann, weil sie, empirisch (und nicht normativ) gesehen, eine wenigstens geringe **quantitative** Bedeutung des Erwerbsstatus "erwerbsnaher Hausmann" suggeriert. Dem ist nicht so: Lediglich 1.6 Prozent der "Hausfrauen/ -männer" sind Männer. Ähnlich verhält es sich bei den Teilzeitbeschäftigten: Nur jeder elfte Teilzeitbeschäftigte ist ein Mann. Schließlich ist auch bei den Arbeitslosen der Anteil der Frauen mit 62.5 Prozent fast doppelt so groß wie der der Männer.

Tabelle 4: Dauer der Weiterbildungsaktivitäten (Weiterbildungen der letzten zehn Jahre)

	Insge- samt	Vollzeit- erwerbs- tätige	Teilzeit- erwerbs- tätige	Arbeits- lose	Haus- frauen/ -männer
A. Mindestens 1 Monat lang jede Woche mindestens 1 Tag oder Abend	14.8	14.7	15.3	18.1	12.9
B. Mindestens 3 Tage/ Abende hintereinander	24.2	25.0	25.1	9.8	24.5
C. Mindestens 1 langes Wochenende (von Freitag bis Sonntag)	10.6	11.9	6.1	1.9	5.9
D. Länger als A, B oder C	43.9	42.8	54.2	62.3	30.1
E. Nein, keine, für die ich soviel Zeit brauchte	8.6	8.0	1.0	7.9	26.6

Bemerkenswert und eben auch typisch, in der Art der Beschäftigungsverhältnisse begründet, ist die - den anderen Erwerbsstatusgruppen gegenüber - häufige Teilnahme der ganztätig Erwerbstätigen an Wochenendseminaren, welche bei den mit objektiv mehr frei disponibler Zeit ausgestatteten Arbeitslosen wiederum kaum eine Rolle spielen und auch thematisch für sie kaum von Bedeutung sein dürften.

Es war der Sinn dieser Zusatzfrage, alle jenen Aktivitäten zumindest ausweisen zu können, die zwar gemeinhin als berufliche Weiterbildung gelten, die aber, wie z.B. "Horizontenerweiterungen" durch einen eintägigen Fachmessebesuch, denen minimale Lernerfolgskontrolle und im allgemeinen auch Lernleistung abgeht, mit einem Kosten und Mühen erfordernden Bildungs**prozeß** wenig gemein haben.⁶ Es handelt sich bei solchen Aktivitäten in der Regel um Bagatellteilnahmen. Sie sind nicht Gegenstand dieses Forschungsprojekts, werden aber um der Vergleichbarkeit mit anderen Untersuchungen willen auf der Makroebene in die Analysen einbezogen.

Tabelle 5: Weiterbildungsabstinenz und Formen der Weiterbildungsteilnahme in Deutschland 1993

	Insgesamt	Männer	Frauen
Nie-Teilnehmer ("Abstinente")	33.8*	26.4	42.1
Tendenziell Abstinente (letzte Teilnahme vor mehr als 10 Jahren)	4.1	4.6	3.6
Bagatellteilnehmer (geringfügige Teilnahme; s. Kategorie "E" der Tab. 4)	4.8	5.2	4.4
Teilnehmer	57.3	63.9	49.9
Alle Teilnehmer	66.2	73.6	57.9

* Die Differenz zu Tabelle 2 ist auf die etwas höhere Ausfallquote (*non-responses*) bei der Frage nach dem Jahr der letzten Teilnahme zurückzuführen.

In Tabelle 5 zeigt sich, wie schon in Tabelle 3, daß trotz des nicht zu übersehenden, offenbar andauernden Trends zunehmender Beteiligung der Frauen an beruflicher Weiterbildung (*Bolder* 1986, *Becker* 1991) doch erhebliche Differenzen noch bestehen: Der Nie-Teilnehmer-, also der originäre Abstinentenanteil, ist bei den Frauen in Deutschland auch im Jahr 1993 noch mehr als anderthalbmal so groß wie bei den Männern. Zudem scheint sich die Vermutung zu bestätigen, daß nicht nur erhebliche quantitative, sondern **darüber hinaus** auch erhebliche qualitative Unterschiede zwischen den Teilnahmeformen von Frauen und Männern bestehen

6 Siehe zur Frage "nennenswerter" beruflicher Weiterbildung Abschnitt 2.2.

(Bolder 1993): Die "Ernstfall"-Weiterbildung, wie man, etwas holzschnittartig, die verschiedenen betrieblichen Weiterbildungsformen charakterisieren könnte, spielt bei den Frauen durchweg eine geringere Rolle als bei den Männern - was andererseits bei außerbetrieblichen Formen durchaus nicht der Fall ist.

Es scheint überhaupt die überkommene Fokussierung des Interesses auf den "Königsweg" beruflicher Weiterbildung, der nun einmal verantwortlich ist für die scharfen Segmentierungen im Weiterbildungsgeschehen und damit auch für die mangelhafte Nutzung erheblichen Qualifikationspotentials, den Blick darauf zu verstellen, daß sich ein sehr großer Teil des beschäftigungsnahen Weiterbildungsgeschehens - der dem ihren gleichkommt - außerhalb der Betriebe abspielt⁷ (Tabelle 6).

Tabelle 6: Die Organisation beruflicher Weiterbildung (alle Teilnehmer)

Es haben teilgenommen:	
(lediglich) an betrieblich organisierten Formen	32.1
sowohl an betrieblich als auch an privat organisierten Formen	26.4
(lediglich) an privat organisierten Formen	29.7
Nicht zuordenbar waren:	11.8
Teilnehmer(innen) insgesamt	100

Es reicht im übrigen die Unterscheidung zwischen betrieblichen und überbetrieblichen einerseits und außerbetrieblichen Formen andererseits nicht hin, die grundlegenden Differenzen im Bereich beruflicher Weiterbildung auch nur grob zu charakterisieren: Zu sehr unterscheiden sich z.B. auch die betrieblichen Weiterbildungsformen untereinander. Das Spektrum reicht hier von den Einarbeitungsphasen am Arbeitsplatz über Qualitätszirkel oder Lernstattmodelle und betrieblich organisierte und außerbetrieblich durchgeführte Kurse bis hin zu Managementtechnik-Seminaren im Kontext von *TZI* ("Teilnehmerzentrierter Interaktion") und *New Age*. Die - auf der Makroebene notgedrungen relativ groben - Indikatoren von Art

7 Und auch nicht von ihnen finanziert wird, wie eine Grundannahme des *BIBB*-Projekts vermuten läßt. Die ersten Ergebnisse dieses Kooperationsprojekts werden etwa gleichzeitig mit diesem Bericht veröffentlicht werden.

und Dauer der Veranstaltungen, an denen die Befragten teilgenommen hatten, wurden deshalb einer Faktorenanalyse⁸ unterzogen.

Tabelle 7: Faktorenanalyse Weiterbildungsformen: Faktorladungen*

	Faktor: Individualisierte Kurse	Faktor: Verschulte außerbetriebliche Formen	Faktor: Spontanformen
Funkkurs	.72		
Fernunterricht	.69		-.23
Einarbeitung im Betrieb	.44		
Außerbetrieblicher Kurs		.68	
Lange Dauer**		.66	
Betrieblicher Kurs		-.56	
Fachschule		.32	
Fachvorträge, Kongresse, Messen			.83
Selbstorganisiertes Lernen	.37		.63

* Nur Faktorladungen $\geq .20$.

** Kategorie D der Tabelle 4.

Tatsächlich zeigte die Faktorenanalyse weitere Unterscheidungsdimensionen auf; hinter ihrer Bedeutung trat die Dichotomie der betrieblichen und nicht-betrieblichen Organisation zugunsten eines Reflexes gegeneinander recht stark abgeschotteter Segmente des curricularen Geschehens zurück: Individualisierte Kurse, verschulte außerbetriebliche Lernformen und Spontanformen unterscheiden sich deutlich nicht nur hinsichtlich ihres (durchschnittlichen, normalen) Curriculums (Tabelle 7), sondern auch hinsichtlich ihrer Dauer und Klientel.

So haben etwa die schulgewohnten Fach-, Fachhoch- und Hochschüler eher mit den verschulten außerbetrieblichen Formen von beruflicher Weiterbildung zu tun als die Gruppe der nicht bzw. der - im Westen typischerweise dual - beruflich Ausgebildeten⁹, finden sich

8 Varimax-rotierte Hauptkomponentenanalyse, Kaiser-Kriterium.

9 Cramér's V, Eta = .12; p = .004.

die mittleren Schulabschlüsse eher in individualisierten Kursen¹⁰ und spiegelt sich die Segmentierung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens schon auf dieser Ebene, im Zugang zu und in der Frequentierung von Spontanformen wie Fachvorträgen, Messen, Kongreßbesuchen, des selbstorganisierten Lernens (Tabelle 8).

Tabelle 8: Spontanformen der Weiterbildungsbeteiligung nach - hierarchisiertem - Berufsstatus

Hierarchisierter Berufsstatus	Spontanformen		
	gering	durchschnittlich ausgeprägt	stark
An- und Ungelerntenpositionen	69.8	27.4	2.9
Einfache Angestellte	69.9	17.7	12.4
Facharbeiter	60.8	23.7	15.5
Sachverantwortliche Angestellte	54.5	12.6	32.9
Einfache und mittlere Beamte	33.9	33.2	32.9
Gehobene Beamte	33.9	11.6	54.5
Hochqualifizierte, ltd. Angestellte	39.6	9.2	51.2
Höhere Beamte	23.7	15.0	61.3
Selbständige aller Art	30.4	9.0	60.6
Zusammen	50.6	15.8	33.6

Cramér's V = .26, *Eta* = .31, *Gamma* = .37; *p* = .000.

¹⁰ *Cramér's V*, *Eta* = .11; *p* = .011.

3.3 Ziele und Hinderungsgründe

Das Wissen darum, welche Ziele von Teilnehmern (einschließlich Bagatellteilnehmern) mit beruflicher Weiterbildung verbunden werden bzw. welche der im allgemeinen genannten Hinderungsgründe unter Abstinentern und tendenziell Abstinentern am weitesten verbreitet sind, bedeutet eine wichtige Vorinformation zur Strukturierung der Leitfäden für die Interviews auf der Mikroebene. Vorgegeben wurden den Befragten Spektren von Zielen und Hinderungsgründen, wie sie im Kontext der Weiterbildungsforschung immer wieder auftauchen und als mehr oder weniger typisch gelten - mit einigen Ausnahmen.

Tabelle 9: Rangfolge der Weiterbildungsziele von Weiterbildungsteilnehmern

Listenplatz*	Ziel	Rangplatz	Genannt von	Anteil an allen Nennungen
B. = 2.	Auffrischung, Erweiterung der beruflichen Fachkenntnisse (ohne besonderes Aufstiegsinteresse)	1.	64.6	28.3
A. = 1.	Verbesserung der Aufstiegschancen	2.	34.5	15.1
K. = 10.	Einfach mal wieder Neues lernen	3.	28.0	12.3
G. = 7.	Mehr Sicherheit vor Verlust des Arbeitsplatzes/Größere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden	4.	23.4	10.3
C. = 3.	Höherer Verdienst	5.	23.2	10.2
H. = 8.	Mehr Möglichkeiten, am Arbeitsplatz mitgestalten und mitbestimmen zu können	6.	20.2	8.9
F. = 6.	Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit	7.	16.0	7.0
D. = 4.	Eine interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit	8.	15.5	6.8
J. = 9.	Keine so belastende, körperlich schwere Arbeit mehr tun zu müssen	9.	2.1	0.9
E. = 5.	Eine angesehene Tätigkeit	10.	0.6	0.2

* Vgl. den Fragebogen im Anhang.

3.3.1 Ziele der Beteiligung an Weiterbildung

Eine dieser Ausnahmen springt bei Tabelle 9 sofort ins Auge: "Einfach mal wieder Neues lernen", auf der vorgelegten Liste am Schluß plazierte, nennt mehr als ein Viertel der Weiterbildungsteilnehmer als Teilnahmemotiv - ein doch überraschendes Ergebnis angesichts der enormen Dominanz der Sicherheitsaspekte, die nicht nur im expliziten Sicherheitsstatement (G), sondern auch im Ziel der vor Dequalifikation schützenden Anpassungsfortbildung (B) - insbesondere bei Einführung ungekannter Informations- und Kommunikationstechniken in den Betrieben - zum Ausdruck kommen. Während die klassischen Aufstiegsmotive (A, C) durchaus noch eine nicht geringe Rolle spielen, tun dies die konventionellen arbeitsprozeßbezogenen Motive (F, D, I) offenbar nicht - sieht man vom gestaltungsorientierten Partizipationsmotiv (H) ab, das, insbesondere in Relation zu den anderen, doch erstaunlich häufig genannt wird.

Zu betonen ist allerdings, daß der Lernspaß eine deutliche Abhängigkeit von der Position in der Betriebshierarchie aufweist - wie im übrigen die meisten Zielsyndrome. Überdurchschnittlich häufig wird dieses Motiv von den hochqualifizierten Angestellten, den Beamten des gehobenen und höheren Dienstes und von Selbständigen und Freiberuflern genannt (Tabelle 10). Aufstiegschancen interessieren dagegen zuallererst die un- und angelernten Arbeiter und die Beamten der unteren und mittleren Dienstränge, denen zugleich die Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten am Herzen liegt. Die Sicherheit des qualifizierten Arbeitsplatzes ist den Fachqualifizierten (Facharbeitern, sachverantwortlichen Angestellten und Beamten des gehobenen Dienstes), aber auch den einfachen Angestellten wichtiger als anderen Berufsstatusgruppen.

Charakteristische Differenzen zeigen sich auch zwischen Frauen und Männern. Ganz offensichtlich verbinden die befragten Frauen mit beruflicher Weiterbildung insgesamt etwas andere Zielvorstellungen als die Männer. Zielen letztere eher auf Veränderungen des positionellen und finanziellen *status quo*, so verlagert sich das Gewicht bei den Frauen eher auf statussichernde und "intrinsische" Interessen: Auffrischung der Kenntnisse, Arbeitsplatzsicherheit, Zufriedenheit mit der Arbeit, interessantere Tätigkeit.

Zur empirischen Überprüfung der theoretisch unterstellten Motivbündel wurden auch die Antworten zu den Weiterbildungszielen einer Faktorenanalyse unterworfen.

Tabelle 10: Weiterbildungsziele der Berufsstatusgruppen, von Frauen und Männern (Mehrfachnennungen)

	Männer	Frauen	Un- und Angelernte	Fach-arbeiter	Einfache Angestellte	Sach-verant-wortliche Angestellte	Hoch-qualifizierte Angestellte	Beamte des einfachen und mittleren Dienstes	Beamte des gehobenen Dienstes	Beamte des höheren Dienstes	Selb-ständige, Freie Berufe *
Auffrischung, Erweiterung der beruflichen Fachkenntnisse (ohne besonderes Aufstiegsinteresse)	61.5	69.0	63.0	61.4	55.8	67.7	58.7	49.7	67.0	76.2	68.0
Verbesserung der Aufstiegschancen	38.8	28.4	39.5	32.5	34.9	37.3	29.3	59.0	46.3	3.0	22.2
Einfach mal wieder Neues lernen	27.2	29.0	24.4	26.0	30.9	20.5	34.2	18.1	43.2	46.6	38.2
Mehr Sicherheit vor Verlust des Arbeitsplatzes/Größere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden	20.7	27.3	10.3	30.4	40.1	30.5	17.3	8.7	2.7	3.0	18.1
Höherer Verdienst	27.5	17.0	11.5	31.0	23.7	24.2	13.4	49.2	6.4	4.1	27.0
Mehr Möglichkeiten, am Arbeitsplatz mit-gestalten und mitbestimmen zu können	23.1	16.0	6.0	12.6	25.4	21.2	33.9	40.5	7.6	15.1	12.5
Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit	14.1	18.6	3.1	12.4	13.6	13.5	16.0	34.2	34.2	10.6	29.9
Eine interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit	13.8	17.8	6.3	17.1	8.7	18.9	21.3	8.5	2.7	3.0	18.1
Keine so belastende, körperlich schwere Arbeit mehr tun zu müssen	3.1	.8	.0	5.4	.0	2.1	.0	.0	.0	.0	2.7
Eine angesehenere Tätigkeit	.6	.4	3.1	1.3	.5	.0	.4	.0	.0	.0	.7

*) ohne Landwirte

Tabelle 11: Faktorenanalyse Weiterbildungsziele: Faktorladungen

	Faktor: Vorwärtskommen	Faktor: Facharbeitsplatz- sicherheit
Höherer Verdienst	.81	
Bessere Aufstiegschancen	.73	
Einfach mal Neues lernen	-.26	
Fachkenntnisse	-.27	.70
Arbeitszufriedenheit		.54
Interessantere Tätigkeit		.52
Arbeitsplatzsicherheit	.21	.44

* Nur Faktorladungen $\geq .20$.

Tabelle 12: Zielsynndrome "Vorwärtskommen" und "Facharbeitsplatz-Sicherheit" bei den Geschlechtern

	Männer	Frauen
Vorwärtskommen		
schwach ausgeprägt	28.9	35.3
durchschnittlich	43.6	43.9
stark ausgeprägt	27.5	20.8

Cramér's V, Eta = .09; p = .079

Facharbeitsplatz-Sicherheit		
schwach ausgeprägt	42.6	39.7
durchschnittlich	32.5	30.5
stark ausgeprägt	24.9	29.8

Cramér's V, Eta = .05; p = .369

Die in Tabelle 11 aufgeführten Faktorladungen repräsentieren zwei Faktoren¹¹. Im einen Fall geht es um ein klassisches Ziel beruflicher Weiterbildung: um den medialen, "instrumentalen" Aspekt des "Vorwärtskommens", um Aufstieg und Verdienststeigerung. Im anderen Fall handelt es sich um ein Syndrom zweier anderer tradierter Ziele: des eher instrumentalen Arbeitsplatz-Sicherheitsstrebens und des stärker, aber gewiß nicht nur "intrinsischen" Aspekts von Qualifikationssicherung und -erweiterung und Zufriedenheit mit der Arbeit - die man beherrscht -; das entspricht im wesentlichen den Unterschieden zwischen Frauen und Männern (vgl. auch Tabelle 12). Bemerkenswert sind schließlich die - wenn auch nur moderaten - negativen Ladungen von Lerntätigkeit ("Neues lernen") und -erfolg ("Fachkenntnisse") auf der Dimension des Zielsyndroms "Vorwärtskommen".

3.3.2 Motive der Nicht-Beteiligung

Eine erstaunlich große Zustimmung erfährt das Statement, daß "berufliche Weiterbildung ... zu keinen besonderen Veränderungen (... der) beruflichen Tätigkeiten und (...) Arbeitsbedingungen" führe (Tabelle 13). Es wird von zwei Dritteln der befragten Nie- und Lange-nicht-mehr-Teilnehmer als Grund für die eigene Abstinenz bestätigt, unmittelbar gefolgt von der Furcht vor zu großer zusätzlicher, über die alltägliche Berufsarbeit hinausgehender Belastung. Diese Rangfolge wird durch das zweite und dritte Statement der Statementbatterie (keine Verbesserung der Aufstiegschancen einerseits, zuviel Zeitaufwand andererseits) konsolidiert. Erst auf dem sechsten Rangplatz erscheint das vierte Statement, das "zu hohe Kosten" bzw. einen "zu hohen Verdienstausschlag" unterstellt; die Geldeinbuße scheint demnach eine lediglich nachgeordnete Rolle zu spielen, wenn es um die Entscheidung für oder gegen berufliche Weiterbildung geht. Die Rangliste der Hinderungsgründe ließe sich, entsprechende Zusammenhänge unterstellt, vielleicht so zusammenfassen: Wenn sich nichts tut (28b, 29a), lohnt sich der Aufwand nicht (29d, b, c) und lohnt es sich - in den zutreffenden Fällen, das sind vor allem wohl nach wie vor Frauen - nicht, Familie und Haushalt hintanstehen zu lassen (29e, f).

Die Faktorenanalyse schließlich bestätigt die unterstellten theoretischen Dimensionen; sie stellt die Statements, die die Sinnlosigkeit von Weiterbildung betonen, wenn keine

11 Die zweifaktorielle Lösung erwies sich in alternativen Lösungsversuchen als stabil.

Tabelle 13: Rangfolge der Hinderungsgründe für Abstinente und tendenziell Abstinente

Listenplatz	Hinderungsgrund	Rangplatz	Genannt von	Anteil an allen Nennungen
28b) = 1.	"Berufliche Weiterbildung führt zu keinen besonderen Veränderungen meiner beruflichen Tätigkeiten und meiner Arbeitsbedingungen."	1.	64.3	19.2
29d) = 5.	"Berufliche Weiterbildung ist neben der alltäglichen Arbeit eine zu hohe Belastung."	2.	62.1	18.6
29a) = 2.	"Berufliche Weiterbildung verbessert nicht meine Aufstiegschancen."	3.	53.4	16.0
29b) = 3.	"Berufliche Weiterbildung kostet zuviel Zeit, die ich eigentlich nicht habe."	4.	46.7	14.0
29e) = 6.	"Berufliche Weiterbildung läßt sich mit meinen familiären/häuslichen Pflichten nicht vereinbaren."	5.	43.6	13.1
29c) = 4.	"Berufliche Weiterbildung ist mit zu hohen Kosten bzw. einem zu hohen Verdienstaufschlag verbunden."	6.	41.1	12.3
29f) = 7.	"Berufliche Weiterbildung nützt mir wenig, wenn ich mein Berufsleben vielleicht bald wegen Kindern oder Familie unterbrechen muß."	7.	23.0	6.9

Verbesserungen der Arbeitssituation zu erwarten sind, denjenigen gegenüber, die Belastungsmomente hervorheben (Tabelle 14).¹²

Tabelle 14: Faktorladungen der Analyse der Hinderungsgründe (nur Ladungen > .30)

	Faktor I: Belastung	Faktor II: Sinnlosigkeit (keine Verbesserungen)
Keine Veränderung der Arbeitsbedingungen (28b)		.81
Keine Verbesserung der Aufstiegschancen (29a)		.88
Zu großer Zeitaufwand (29b)	.70	
Zu hohe Kosten (29c)	.64	
Zu große Belastung (29d)	.83	
Nicht vereinbar mit häuslichen/familiären Pflichten (29e)	.79	
Kein Nutzen bei familienbedingter Karriereunterbrechung (29f)	.44	

Die tradierten gesellschaftlichen Definitionen der Rollen von Mann und Frau schlagen aber auch bei den Mustern der Begründung von Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch (Tabelle 15). Zwar sind die Differenzen bei den gewichtigsten Statements - denen zufolge Weiterbildungsaktivitäten nichts bewegen - kaum nennenswert; sie summieren sich auf nicht einmal vier Prozent. Bemerkenswert sind jedoch die erheblichen Unterschiede bei den Kostenargumenten (zeitlicher und finanzieller Art) einerseits und den familienbezogenen Argumenten (familiäre Pflichten und Karriereunterbrechung) andererseits. Hier mehr als anderswo stellt sich allerdings die Frage, inwieweit diese Antwortmuster tatsächlich die subjektiven Relevanzen der Befragten reflektieren - bzw.

12 Die orthogonalen rotierten Faktoren verneinen aber die unterstellte Begründungskette; d.h. für die Befragungen auf der Mikroebene ist zunächst einmal von einer Kovarianz der beiden Faktoren (bzw. ihrer Elemente) von nahe Null auszugehen.

Tabelle 15: Hinderungsgründe von Frauen und Männern und ausgewählten Berufsstatusgruppen (Mehrfachnennungen)

	Männer	Frauen	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Einfache Angestell- te; einfa- cher und mittlerer Dienst	Sachverant- wort- liche Ange- stellte	Gehobener Dienst; Hochquali- fizierte und Leitende
Keine Veränderung der Arbeitsbedingungen (28b)	66.3	62.9	61.4	68.7	53.6	63.0	84.7
Keine Verbesserung der Aufstiegschancen (29a)	55.5	51.9	48.8	54.8	45.8	49.1	91.1
Zu großer Zeitaufwand (29b)	51.2	43.6	43.4	44.6	34.5	52.4	68.7
Zu hohe Kosten (29c)	47.9	36.4	41.4	45.1	29.1	47.1	22.5
Zu große Belastung (29d)	59.6	63.8	80.5	61.7	38.9	73.5	29.6
Nicht vereinbar mit häuslichen/familiären Pflichten (29e)	33.7	50.5	60.5	36.9	35.7	56.0	17.3
Kein Nutzen bei familienbedingter Karriereunterbrechung (29f)	13.4	29.7	36.6	15.2	30.2	29.2	.0

inwieweit es sich um Artefakte von ihnen unterstellter sozialer Erwünschtheit handelt, um die "dankbare" Akzeptanz vorgegebener Rationalisierungschancen. Dies zu ergründen wird eine zentrale Aufgabe der Intensivinterviews auf der Mikroebene sein.

Nicht so sehr tradierte Rollendefinitionen oder Annahmen zu sozialer Erwünschtheit, sondern eher die faktischen Strukturen beruflich-betrieblicher Hierarchien prägen die Begründungsmuster der Berufsstatusgruppen. Zunächst fällt auf, daß die Angestellten der unteren Hierarchieebenen seltener als alle anderen Berufsstatusgruppen die Argumente mangelnder Mobilisierung der Arbeitssituation anführen - ganz im Gegensatz zu den höher Qualifizierten. Keines der mit den Statements angebotenen Muster schlägt bei ihnen durch. Am ehesten noch scheint bei ihnen die Erwartung der Karriereunterbrechung in der Familienphase eine Rolle zu spielen: Etwa drei Viertel dieser Gruppe eher gering qualifizierter Nicht-Arbeiter sind Frauen. Es stellt sich die Frage, ob diese Frauen sich weniger unter den Begründungszwang der Weiterbildungsverhaltensnorm gestellt fühlen als die Männer.

Bei den Facharbeitern andererseits, durchschnittlich in ihren Rollenvorstellungen wohl konservativer als die meisten anderen Berufsstatusgruppen, spielen, spiegelverkehrt, gerade die familienbezogenen Statements die geringste, die Vermutungen ausbleibender Verbesserung von betrieblicher Arbeitssituation und Position dagegen die größte Rolle. Die sachverantwortlichen, fachqualifizierten Angestellten hinwiederum argumentieren signifikant häufiger mit Belastungssyndromen und mit familienbezogenen Argumentationsschablonen - 92 Prozent dieser Subgruppe der sachverantwortlichen angestellten Nicht-Teilnehmer, die die Frage nach den Gründen, die gegen die Teilnahme sprächen, beantworteten, sind Frauen¹³.

Familiäre Verhinderungen spielen schließlich bei der analogen Subgruppe der un- und angelernten Arbeiter(innen) eine bedeutende, verglichen mit allen anderen Gruppen die größte Rolle; das Moment der Zusatzbelastung kommt noch hinzu. Auch hier handelt es sich (mit 82 Prozent dieser Untergruppe) hauptsächlich um Frauen.

Es kann an diesem Punkt der Analyse also festgehalten werden, daß die unterschiedlichen Befragtengruppen die in den Statements vorgegebenen Begründungsangebote für die Abstinenz von Weiterbildung genau so annehmen, wie es traditionellen familialen Rollen- und beruflich-betrieblichen Belastungsmustern entspricht. Inwieweit diese positive Aufnahme der Begründungsangebote durch die Befragten dahinterliegende individuell-subjektive Relevanzen lediglich kaschiert, muß hier offen bleiben. Es steht bislang allerdings der Hypothese, daß dem nicht so sei, daß also die Strukturen bis in die individuellen Relevanzsetzungen durchschlagen, nichts entgegen.

13 81 Prozent der entsprechenden Subgruppe der Facharbeiter dagegen sind Männer.

4. SEGMENTATIONSTENDENZEN

4.1 Segmentationsmerkmale 1993

Wirken die traditionellen berufsbiographischen Faktoren der Teilnahme an Weiterbildung (Zugehörigkeit zu Belegschaftsteilen, Geschlecht, Branche, Beruf, Vorbildung), so lautet hier unsere Forschungsfrage, trotz der von Jahr zu Jahr steigenden Zahlen von Weiterbildungsteilnahmen in alter Schärfe weiter? Verlaufen die charakteristischen Trennlinien zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern nach wie vor entlang den Segmentationslinien zwischen Kern- und Randbelegschaften?" Die jüngsten Untersuchungen von *BSW* und *BIBB/IAB*¹ lassen vermuten, daß diese zentrale Fragestellung der Makroebene mit *Behringer* eher noch pointierter gestellt werden muß, nämlich, ob sich die traditionellen Segmentationsmechanismen nicht eher noch verschärft auswirken.

4.1.1 Position in der Betriebshierarchie

Eines der wesentlichsten traditionellen Ausschlußmerkmale ist die Position des potentiellen Teilnehmers in der Hierarchie des Beschäftigungsbetriebes. Dies bestätigt sich auch in dieser Erhebung eindeutig, wie sich aus der hierarchisch aufgebauten Tabelle 16 entnehmen läßt. Die Teilnahmeanteile steigen kontinuierlich, fast von Position zu Position an². Zwei typische Ausnahmen sind hervorzuheben: die einfachen und mittleren Beamten und die Selbständigen und Angehörigen der Gruppe der Freien Berufe. Die hohe Beteiligung im unteren und mittleren Beamtenstratum erklärt sich aus dem traditionell und aktuell großen Weiterbildungsengagement des Öffentlichen Dienstes. Die - von der Position an der Spitze ihrer Betriebe her gesehen - geringer ausfallende Weiterbildung der Selbständigen dürfte nicht zuletzt auf die große

1 "Die Erhebung zeigt,
* daß der starke Anstieg der Weiterbildungsaktivitäten nichts an den strukturellen Unterschieden geändert hat, die in den früheren Erhebungen in den westlichen Bundesländern festgestellt worden waren und in ähnlichem Maße auch für die neuen Bundesländer zutreffen:
- In Kleinbetrieben nehmen deutlich weniger an Weiterbildungskursen teil als in Großbetrieben.
- Arbeiter sind deutlich weniger weiterbildungsaktiv als Angestellte und Beamte.
- Das weiterbildungsaktivste Personal ist im öffentlichen Dienst beschäftigt.
* daß ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Befragten und ihren Weiterbildungsaktivitäten besteht - ein Ergebnis, das in den alten Bundesländern schon in den beiden vorangegangenen Untersuchungen ermittelt worden war und auch für die neuen Bundesländer gilt" (*BIBB*-Pressemitteilung 6/93 vom 12.03.1993).

2 Der *Gamma*-Wert für die Ordinalität des Zusammenhangs fällt mit .52 ausgesprochen hoch aus.

Heterogenität dieser Gruppe zurückzuführen sein, zu der Kioskpächter ebenso zählen wie frei praktizierende Ärzte und Unternehmer.

Tabelle 16: Weiterbildungsteilnahme in der Betriebshierarchie

Hierarchisierter Berufsstatus	Nie-Teilnehmer (Abstinente)	Tendenziell Abstinente	Bagatellteil- nehmer	Teilnehmer
Un- und angelernte Arbeiter	72.7	.0	1.1	26.2
Einfache Angestellte	60.2	2.4	3.3	34.1
Facharbeiter	47.3	6.1	5.0	41.6
Sachverantwortliche Angestellte	21.7	5.8	6.2	66.4
Einfache und mittlere Beamte	19.8	.0	.0	80.2
Gehobene Beamte	14.7	2.6	12.6	70.1
Hochqualifizierte und leitende Angestellte	3.8	.0	7.0	89.1
Höhere Beamte	2.9	0.7	5.6	90.8
Selbständige, Freie Berufe*	18.2	8.6	2.3	70.8

Cramér's V = .27, Gamma = - .52; p = .000.

* Ohne die hier nicht zuordenbaren Landwirte.

4.1.2 Ausbildung

Hierin deutet sich denn auch die Determinationskraft zweier weiterer klassischer Segmentationsmerkmale an: die von Schul- und Berufsausbildung (Tabelle 17). Auch hier haben wir es mit 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 Weiterbildungs-geschehen aussondert.

Tabelle 17: Weiterbildungsteilnahme nach Schul- und Berufsausbildung

	Nie-Teilnehmer (Abstinente)	Tendenziell Abstinente	Bagatelteil- nehmer	Teilnehmer
Schulbildung:				
Volks-, Hauptschule, POS*	53.9	4.9	4.1	37.0
Fachoberschulreife und vergleichbare Abschlüsse	23.5	4.1	3.3	69.1
Hochschulreife (Abitur)	14.5	2.7	8.7	74.1

Cramér's V = .36, *Gamma* = .50, *p* = .000.

Berufsausbildung:				
Ohne Berufsausbildung, An- lernung	82.6	.0	3.5	14.0
Gewerbliche Ausbildung	40.5	4.6	4.2	50.7
Kaufmännische Ausbildung	32.1	8.3	3.6	56.0
Fach-, Fachoberschule	20.7	0.8	2.0	76.5
Hochschule	9.2	3.5	12.0	75.3

Cramér's V = .25, *Gamma* = -.45; *p* = .000.

* Polytechnische Oberschule

Ein weiteres Phänomen verdient Beachtung: die betriebs- und ausbildungshierarchische Rolle der Bagatellweiterbildung. Sie spielt in den qualifizierten Segmenten ganz offensichtlich, wie vermutet, eine größere Rolle als in den anderen. Tendenziell abstinenter verhalten sich dagegen die Fachqualifizierten eher als Minder- und Hochqualifizierte (vgl. auch Tabelle 16); das sind interessanterweise gerade die Berufspositionen, deren Inhaber ihre Berufsausbildungen noch am ehesten formal (überwiegend im dualen System) abgeschlossen und damit "ausgelernt" hatten.

4.1.3 Erwerbsstatus, Alter

Wie stark die Nähe zur aktuellen Erwerbstätigkeit die Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung bestimmt, geht aus Tabelle 18 hervor. Ganztägige, also "normale" Erwerbstätigkeit läßt Weiterbildungsabstinenz eher unwahrscheinlich werden.

Tabelle 18: Weiterbildungsteilnahme nach Erwerbsstatus und Alter

	Nie-Teilnehmer (Abstinente)	Tendenziell Abstinente	Bagatellteil- nehmer	Teilnehmer
Erwerbsstatus:				
Ganztägig erwerbstätig	26.9	4.0	5.1	64.0
Teilzeiterwerbstätig	48.1	2.8	0.5	48.6
Arbeitslos	44.2	3.0	3.5	49.3
Hausfrau	57.6	7.1	8.8	26.5

Cramér's V = .24, *Gamma* = .41; *p* = .000.

Alter:				
21-24 Jahre	48.4	.0	3.5	48.1
25-34 Jahre	28.5	0.5	4.3	66.8
35-49 Jahre	32.5	6.8	6.1	54.7
50-60 Jahre	37.6	6.9	3.9	51.6

Cramér's V = .12, *Gamma* = .06; *p* = .000.

Die relativ weitere Entfernung selbst der (hier ausschließlich) erwerbsnahen Hausfrauen bewirkt eher das Gegenteil. Dabei sind in dieser Gruppe die über fünfzig Jahre alten gar nicht vertreten - deren Interesse an beruflicher Karriere dem Lauf der Dinge entsprechend abnimmt. Die stärkste Beteiligung ist denn auch in der Gruppe der im zentralen Erwerbsalter stehenden 25- bis 34jährigen zu finden; bei den Älteren macht sich Abstinenz schon eher bemerkbar. Die Bruchstelle des insgesamt nicht sonderlich starken Zusammenhangs liegt aber anderswo: Nicht verwunderlich ist schließlich, daß sich die Teilnahme bei den gerade ausgebildeten Unter-25jährigen in Grenzen hält.

4.1.4 *Branche und Größe des Beschäftigungsbetriebs*

Ein weiteres "klassisches" Segementationsmerkmal ist die Branchenzugehörigkeit. Auch hier reproduzieren sich bekannte Strukturen: die einsam führende Rolle des Kredit- und Versicherungswesens, die Bedeutung von Weiterbildungsaktivitäten im Öffentlichen

Tabelle 19: Weiterbildungsteilnahme in ausgewählten Branchen

Branche	Nie-Teilnehmer (Abstinente)	Tendenziell Abstinente	Bagatelteil- nehmer	Teilnehmer
Industrie	22.0	.0	5.6	72.4
Baugewerbe	52.3	3.9	.0	43.9
Handel	49.7	3.1	1.2	46.0
Verkehr, Nachrichtenwesen	18.3	3.1	3.6	75.0
Kredit-, Versicherungsgewerbe	4.4	3.4	1.7	90.4
Gebietskörperschaften, So- zialversicherungen	18.0	5.4	2.4	70.0
Andere Dienstleistungen, einschließlich Organisatio- nen ohne Erwerbscharakter	21.0	3.4	5.6	74.3

Cramér's V = .19; p = .000.

Dienst, der sich in den hohen Anteilswerten nicht nur von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungswesen, sondern, partiell, auch im Verkehrs- und Nachrichtenwesen und in der Energie-

und Wasserversorgung widerspiegelt; die geringe Bedeutung andererseits im Baugewerbe, im Handel auch und in der Landwirtschaft (Tabelle 19).

Tabelle 20: Weiterbildungsteilnahme nach Größe des Beschäftigungsbetriebs

Betriebsgröße	Nie-Teilnehmer (Abstinente)	Tendenziell Abstinente	Bagatellteilnehmer	Teilnehmer	Anteil der Größenklasse
Bis zu 10 Beschäftigte	30.9	5.7	5.3	58.2	16.5
11-50 Beschäftigte	29.8	6.1	2.7	61.4	26.2
51-100 Beschäftigte	47.5	1.5	2.8	48.2	14.7
101-500 Beschäftigte	29.3	2.8	2.7	65.1	20.6
über 500 Beschäftigte	16.1	2.9	9.4	71.6	22.0

Cramér's V = .14, *Gamma* = - .12, *p* = .000.

Es bleibt von den tradierten Segmentationsmerkmalen die Betriebsgröße in ihren Auswirkungen auf Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz zu überprüfen (Tabelle 20).³ Der Tendenz nach zeigt sich hier ein anderer Zusammenhang als der, der auch noch in der zitierten *BIBB*-Pressemitteilung festgestellt wurde (vgl. *Jansen/Stooß*, 1993, 110): Zwar bestätigen unsere Daten die altbekannt hervorragende Rolle der Großbetriebe. Doch ist der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten kein linearer, sondern, wie beim Alter der Befragten, allerdings in entgegengesetztem Verlauf, ein kurvilinearere. Nicht die Kleinbetriebe (mit bis zu 50 Beschäftigten als Kategorie sicherlich ausreichend groß gefaßt) scheinen diesen Ergebnissen zufolge das am wenigsten weiterbildungsfreundliche Betriebsklima zu bieten; sie haben das Schlußlicht offenbar an die (kleineren) Mittelbetriebe abgegeben.

3 Auch wenn es sich hier um Kontingenz- und nicht um Kausalanalysen handelt, darf wohl angesichts der allgemeinen Kenntnis über die Tendenzen der Zusammenhänge ohne weiteres von Wirkungszusammenhängen ausgegangen werden.

Dieser Unterschied dürfte auch bei anderer Kategorisierung der Größenklassen in der Tendenz nicht verschwinden⁴; dazu sind die Differenzen zu den benachbarten Größenklassen zu groß (von dreißig auf bald fünfzig Prozent Nie-Teilnehmer). Zudem liegen nicht nur die Anteile der Teilnehmer, sondern auch die der Bagatellteilnehmer und der vor langer Zeit (überhaupt) einmal aktiven tendenziell Abstinenten am unteren Ende der Skala. Eine Erklärung für die Kurvilinearität des Zusammenhangs bietet sich mit der Einführung der Arbeitsplatz-computer nun auch in den Kleinbetrieben an (hierzu *Koch* 1987, 149 ff.). Der bloße statistische Zusammenhang sagt allerdings noch gar nichts über die Weiterbildungsaktivitäten der **Betriebe** aus. *Rolf Jansen* weist darauf hin, daß

"man es (...), besonders in Kleinbetrieben, bei einer mehr oder minder gründlichen Einweisung am Arbeitsplatz belassen hat oder es sogar den einzelnen Mitarbeitern überließ, sich die erforderlichen Kenntnisse auf dem Wege des Selbststudiums anhand der mitgelieferten Herstellungsunterlagen oder Lernprogramme zu erwerben." (*Jansen/Stoof*, 1993, 108).

4.1.5 *Resümee*

Die Rangfolge der Zusammenhänge einzelner Demographiemerkmale mit Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz - letztere in ihrer kategorialen Alternative - resümiert die zweidimensionale Analyse der Segmentationsmerkmale (in Tabelle 21). Sie leitet über zur Synthese von Merkmalskumulationen, womit sich implizit ein erster Eindruck jener Kovariationen vermittelt, die später in der schrittweisen Diskriminanzanalyse offenbar werden.

4 Die von der Standarddemographie des beauftragten Meinungsforschungsinstituts vorgegebenen Größenklassen sind zwar theoretisch-kategorial nicht unbedingt gegeben; die empirische Verteilung der Beschäftigten auf die Größenklassen aber ist jedenfalls nicht willkürlich. - Die Klassifizierung der jüngsten *BIBB/IAB*-Umfrage differenziert zusätzlich die erste (1-4, 5-9) und die letzte Größenklasse (500-999, 1.000 und mehr Beschäftigte).

4.2 Exkurs: Die Erwerbssituation als Synthese typischer Merkmalskumulationen

Es liegt auf der Hand, daß eine ganze Reihe der demographischen Merkmale, die in Tabelle 21 aufgeführt sind, nicht unabhängig voneinander auftreten, sondern durchgängig, zum großen Teil kausal bzw. konsekutiv, miteinander zusammenhängen. Aufgrund dessen wird die theoretische Einordnung der einzelnen zweidimensionalen Zusammenhänge erheblich leichter fallen, als es die Vielzahl der mehr oder weniger starken, relevanten Zusammenhänge auf den ersten Blick erscheinen läßt, wenn es gelingt, die wichtigsten Aspekte in einer Dimension zusammenzufassen.

Tabelle 21: Rangfolge der Zusammenhänge zwischen Standarddemographiemerkmalen und Weiterbildungsteilnahme bzw. -abstinenz (*Cramér's V* > .10)

1.	Berufsstatus:	.44
2.	Berufsausbildung:	.39
3.	Schulbildung:	.36
4.	Branchenzugehörigkeit:	.27
5.	Erwerbsstatus:	.24
6.	Betriebsgröße:	.21
7.	Geschlecht:	.17
8.	Konfession:	.15
9.	Berufsstatus des Vaters/ der alleinerziehenden Mutter:	.14
10.	Haushaltseinkommen:	.14
11.	Alter:	.12
12.	Kinder in der Berufsausbildung:	.11
13.	Alleinlebende:	.10

4.2.1 Die sukzessive Definition der Erwerbssituation

Dies soll in diesem Kapitel mit der konstruktiven Analyse der drei stärksten Zusammenhänge demonstriert werden, indem, synthetisch, die vermuteten Häufungen Schritt für Schritt in die Definition dessen eingebracht werden, was wir die "Erwerbssituation" nennen wollen. Vermutet werden mithin typische, theoretisch begründbare Merkmalskumulationen, die anstelle einer vierdimensionalen Tabelle mit 1.300 Tabellenkonten eine kategoriale Situationsbeschreibung ermöglichen.

In diesem schrittweise synthetisierenden Verfahren wird der jeweilige Definitionsstatus mit dem jeweils nächsten Demographiemerkmal kreuztabuliert und auf quantitative und theoretische Relevanzen hin überprüft, die dann in die Definition des nächsten Definitionsstatus mit einfließen.

4.2.1.1 Der erste Definitionsschritt: Ausbildung in Schule und Beruf

Der Berufsstatus, über den erwerbsnahe Personen verfügen bzw. vor ihrem wahrscheinlich vorübergehenden Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zuletzt verfügten, hängt im Erwerbssystem moderner Gesellschaften mehr oder weniger direkt von der Berufsausbildung ab - in der Bundesrepublik aufgrund der Statuspassage- und -distributionsinstitutionen des dualen bzw. gymnasialen Bildungsteilsystems mit ihren Passageriten mehr noch als anderswo. Die Einmündung in das statusverteilende Berufsausbildungssystem ist seinerseits weitgehend prädeterminiert durch die Schulbildung. Die Segmentbildung im Erwerbsleben wird mithin zunächst im Ausbildungssystem manifest;⁵ dies ist die erste Definitionsstufe (Tabelle 22).

Die Schwergewichte liegen, wie erwartet, sehr deutlich in der Diagonalen der Tabelle 22, die die "reinen" Fälle repräsentiert: Unausgebildete und Angelernte mit niedrigem Schulabschluß, gewerblich Ausgebildete mit Volks- und Hauptschulabschluß, kaufmännisch (auch auf "Handelsschulen") Ausgebildete mit mittlerem Schulabschluß und die Abiturienten, die den vorgezeichneten Weg der Hochschulausbildung gegangen sind. In den je benachbarten Feldern finden sich nicht seltene Nebenwege: mittlere Schulabschlüsse mit abgebrochenen Berufsausbildungen oder Dequalifizierte, die als "Angelernte" nicht (mehr) zum Fachqualifikationssegment gerechnet werden, kaufmännisch Ausgebildete mit (vielleicht qualifiziertem) Hauptschulabschluß oder Abitur.

5 Weitgehend handelt es sich tatsächlich nur um das Manifestwerden schon früher, im Herkunftsmilieu, vorgezeichneter Segmente.

Tabelle 22:

1. Definitionsschritt der Erwerbssituation: die Ausbildung

	Schulbildung			
	Keine Angabe	Volks-, Hauptschule, POS	Mittlere Abschlüsse, FOS-Reife	Abitur
Berufsausbildung				
Keine Angabe	8.5	23.5	48.8	19.2
Ohne Berufsausbildung, Anlernung	.0	75.9	17.4	6.8
Gewerbliche Ausbildung	.0	56.9	39.5	3.6
Kaufmännische Ausbildung	.0	35.4	55.0	9.6
Fach-, Fachoberschule	.0	24.0	58.4	17.5
Hochschule	0.2	1.8	6.0	92.1

Der erste Definitionsschritt legt folgende Gruppierung nahe:

1. (Noch) Undefinierte;
2. Un-und Angelernte (ohne formale Berufsausbildung) mit höchstens mittleren Schulabschlüssen;
3. **Gewerblich Ausgebildete mit höchstens mittleren Schulabschlüssen;**
4. Gewerblich ausgebildete Abiturienten und Abiturienten ohne Berufsausbildung;
5. "Mittleres" *White-Collar*-Segment (Kaufleute, Fach- und Fachoberschulabsolventen aller allgemeinbildenden Schulabschlüsse);
6. (Fachhoch- und) Hochschulabsolventen (mit Abitur).

4.2.1.2 Der zweite Definitionsschritt: Berufsstatus

Der Ausgangsunterstellung dieses Abschnitts entsprechend ist zu erwarten, daß diese Ausbildungssegmente mit Eingangszertifikaten für die Einmündung in die einzelnen Berufsstatusgruppen gleichzusetzen sind. Dies trifft, wie aus Tabelle 23 hervorgeht, für die einzelnen

üblicherweise unterschiedenen Gruppen der "Stellung im Beruf"⁶ in unterschiedlich starkem Maße zu, kann aber, in einer prinzipiell als "offen" sich verstehenden Gesellschaft, als Allokationsprinzip durchaus unterstellt werden.

Tabelle 23: 2. Definitionsschritt der Erwerbssituation: der Berufsstatus

Berufsstatus*	Ausbildungssegment					
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Keine Angabe	27.8	4.4	24.6	10.6	20.5	12.1
Un-/Angelernte Arbeiter	.0	64.9	21.6	7.0	5.1	1.3
Facharbeiter	0.5	3.1	84.5	1.5	9.7	0.7
Einfache Angestellte	2.8	6.9	30.2	1.9	56.0	2.2
Sachverantwrtl. Angestellte	2.5	1.5	19.9	2.5	62.2	11.4
Hochqualifizierte und Ltd. Angestellte	5.6	.0	13.2	1.5	38.0	41.7
Beamte des einfachen und mittleren Dienstes	9.6	4.9	36.5	2.6	38.6	7.8
Beamte des gehobenen Dienstes	5.3	.0	8.3	.0	6.2	80.2
Beamte des höheren Dienstes	.0	.0	.0	.0	10.8	89.2
Selbständige, Freie Berufe	0.2	0.2	28.2	3.0	46.5	21.9
Landwirte	.0	30.0	25.8	.0	44.2	.0

* Nach Selbsteinschätzung der Befragten

6 Die Gruppen sind Gruppierungen der *infas*-Standarddemographie, wie sie, mit leichten, unerheblichen Varianten der deutschen Standarddemographie, heute allenthalben verwendet werden.

Am stärksten verdeutlichen dies die Berufsstatusgruppen der Beamten des höheren Dienstes, die zu fast neunzig Prozent aus dem Ausbildungssegment der Hochschulabsolventen des nach wie vor normalen Ausbildungswegs (über das Abitur) stammen, der Facharbeiter (zu 85 Prozent gewerblich Ausgebildete mit höchstens mittlerem Schulabschluß), die Beamten des gehobenen Dienstes (zu achtzig Prozent über das Abitur und die Hochschulen, vor allem die Fachhochschulen ins Erwerbsleben eingemündet), die beruflich nicht ausgebildeten oder dequalifizierten "un- und angelernten" Arbeiter und die Angestellten unterhalb der Leitungs- oder Stabebene. Typisch ist aber durchaus auch, daß sich die unteren Ränge der Betriebs- und Diensthierarchien nicht ganz so eindeutig aus einzelnen Ausbildungssegmenten rekrutieren.

Durch die Einbeziehung des Berufsstatus in die Definition der Erwerbssituation kristallisieren sich, auf der zweiten Definitionsstufe, die folgenden Segmente heraus:

1. (Nach wie vor) Undefinierte;
2. das Un- und Angelerntensegment (nach Ausbildung bzw. Berufsstatus);
3. **Facharbeiter;**
4. **"Einfache" Angestellte (die zum großen Teil aus dem Segment mittlerer - dualer oder fachschulischer - Ausbildung stammen);**
5. **Qualifizierte Sachbearbeiter (in entsprechenden Positionen);**
6. **Beamte bis zum gehobenen Dienst aus allen Ausbildungssegmenten (deren Status als Beamte sie trotz der relativ breiten internen Gruppendifferenzierung nach "außen", den anderen Berufsstatusgruppen gegenüber, doch stark absetzt);**
7. **Hochqualifizierte (Stabs-) und Leitende Angestellte (letztere zu einem geringeren, dennoch respektablen Teil - ein Drittel der Gesamtgruppe - aus dem mittleren Ausbildungssegment);**
8. **Beamte des höheren Dienstes (die ihren Status nur ausnahmsweise den dienstinternen Aufstiegsmöglichkeiten verdanken, weil die Hochschulausbildung - und zwar in erheblichem Ausmaß das universitäre Jurastudium - immer noch als Regeleinstieg gilt);**
9. **das Segment der Freien Berufe und selbständigen Unternehmer (mit mindestens mittleren kaufmännischen oder technischen, in der Regel aber höheren Ausbildungsabschlüssen, die sie von den sogenannten "kleinen" Selbständigen signifikant unterscheiden⁷) und**
10. **alle anderen Selbständigen einschließlich der Landwirte.**

7 Im Grunde handelt es sich bei den "Selbständigen" um eine vornehmlich quantitativ vorgegebene Restkategorie der Standarddemographie.

4.2.1.3 Der dritte Definitionsschritt: Erwerbsstatus

Teilnahme und Nicht-Teilnahme an berufsbezogenen, beschäftigungsnahen Formen von Weiterbildung, belegt die Tabelle 21, hängen nicht zuletzt mit dem Status als ganztätig oder teilzeitig beschäftigte oder arbeitslose Erwerbsperson oder als Hausfrau, die die Rückkehr ins Erwerbsleben innerhalb eines realistischen, planbaren Zeitraums⁸ anvisiert, zusammen. Der Erwerbsstatus relativiert und konkretisiert die bislang vorgenommene Definition der Erwerbssituation. Es macht nun einmal einen erheblichen Unterschied aus, ob jemand z.B. als relativ "arrivierter" Facharbeiter, auf seiner unangegriffenen Qualifikation aufbauend, an betrieblich angebotenen weiterqualifizierenden "Fortbildungs"-Maßnahmen teilnimmt, oder als arbeitslose, in einem nicht mehr marktgängigen Beruf ausgebildete Fachkraft, zunächst einmal dequalifiziert, entlernen und sich in einen (vor allem im Osten nicht einmal mit einiger Sicherheit als marktgängig zu qualifizierenden) neuen Beruf umschulen lassen muß, oder ob man als Angehöriger des Erwerbssegments der Minderqualifizierten ("Un- und Angelernten") ein paar Tage oder Wochen in einen neuen Job eingearbeitet wird, der aufgrund sektoraler Verwerfungen oder technischer Entwicklungen möglicherweise schon bald wieder obsolet ist.

Die "Normalfälle" eher unproblematischer Erwerbssituationen dürften sich für Beamte durchgängig, nicht durchweg, aber doch entschieden regelhafter als sonst auch für hochqualifiziertes oder leitendes Personal und für die besser Ausgebildeten unter den Selbständigen anders darstellen als für dual oder fachschulisch Ausgebildete, denen die Freiheit einer **echten** Wahl zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung wohl seltener gegeben ist. Teilzeitbeschäftigung von Beamten oder wirklich leitendem Personal, von Angehörigen der Freien Berufe oder selbständigen Unternehmern zumal, dürfte dagegen in der Regel freier Entscheidung zuzurechnen sein. Diese Annahme schlägt sich in der in Tabelle 24 wiedergegebenen Gruppierung auf der dritten Definitionsstufe der Erwerbssituation nieder: Eher ungefährdet

8 Dieser Zeitraum ist bei den Befragungen auf der Mesoebene mit sieben Jahren angesetzt, weil viele große Betriebe (wie *Daimler-Benz*, *Mannesmann*, *MBB*, *Hoechst*, *BASF*, *Deutsche Bank*, *Audi*) sich in ihren Betriebsvereinbarungen bei der Bemessung der Elternurlaubsregelungen unter anderem an der Schulpflichtaltersgrenze der Kinder ausrichten. Ein längerer Zeitraum ist weniger vertretbar, weil mit zunehmendem Beurlaubungszeitraum bzw. mit zunehmender Anzahl von Jahren bis zum geplanten Wiedereintritt ins Erwerbsleben der Wiederbeschäftigungsanspruch für die Beurlaubten an Bedeutung verliert und selbst jene Elternteile, die aufgrund großzügigerer Regelungen (wie z.B. bei Beamtinnen/Beamten, Angestellten des öffentlichen Dienstes) die Möglichkeit haben, zehn oder zwölf Jahre auszusetzen - bei ernsthaftem Interesse am Wiedereinstieg in den Beruf - diesen Zeitraum nicht vollends ausschöpfen, um den Wiedereinstieg nicht durch Dequalifizierung im Zeitverlauf zu gefährden oder der Gefahr zu begegnen, zwar wiederingestellt zu werden, aber nicht in derselben Filiale/Schule/Behörde, sondern in unzumutbarer Entfernung vom Wohnort. Ein deutlich kürzerer Zeitraum ist nicht vertretbar, weil schon bei zwei Kindern die Beanspruchung der gesetzlich zugesicherten Erziehungsurlaube (in Addition) vier Jahre ausmacht und ca. 20 Prozent aller "rückkehrwilligen" Frauen eine Beurlaubungszeit von mehr als fünf Jahren planen (*DIW-Wochenbericht* 59 (1992) 33, 398).

sind bei diesen letzteren Gruppen nicht nur Vollstelleninhaber, sondern auch Teilzeitbeschäftigte. Ansonsten, nehmen wir an, birgt jede Erwerbssituation außerhalb des "Normalarbeitstages" Gefährdungen von Qualifikationen und eine erhöhte Wahrscheinlichkeit des Ausschlusses von betrieblich geförderten Weiterqualifizierungsmaßnahmen in sich.

Tabelle 24: 3. Definitionsschritt der Erwerbssituation: der Erwerbsstatus

Erwerbs-segment	Erwerbsstatus				
	Keine Angabe	Ganztätig erwerbstätig	Teilzeit-erwerbstätig	Arbeitslos	Erwerbsnahe Hausfrau
1.	33.0	0.9*	1.6*	1.9*	.0
2.	20.3	9.5	10.7	14.8	21.6
3.	4.1	26.1	9.8	39.0	13.3
4.	6.5	4.8	15.6	11.7	21.8
5.	13.4	27.4	38.0	23.2	36.0
6.	2.6	6.4	6.8	1.7	2.8
7.	11.5	12.5	5.1	6.7	1.9
8.	.0	2.7	1.4	0.2	2.6
9.	.0	2.0	4.9	.0	.0
10.	8.6	6.1	2.6	0.4	.0

* Der Rest wurde den jeweils vorliegenden Informationen entsprechend auf andere Situationsgruppen verteilt.

Dies sind nun die identifizierten unterschiedlichen Erwerbssituationen:

- das Segment der Jedermannsqualifikationen und der gefährdeten Qualifikationen,
- das der voll erwerbstätigen, eher mäßig qualifizierten "einfachen" Angestellten,
- das der nicht oder nicht ganztätig Erwerbstätigen mit durchschnittlichen Qualifikationen,

- die mäßig qualifizierten erwerbstätigen, eher "kleinen" Selbständigen,
 - die voll erwerbstätigen Facharbeiter(innen),
 - die voll erwerbstätigen qualifizierten Sachbearbeiter(innen),
 - (erwerbstätige) Beamte bis zum gehobenen Dienst (einschließlich),
 - (zur Zeit) nicht erwerbstätige hochqualifizierte Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen,
 - erwerbstätige hochqualifizierte und leitende Angestellte,
 - die erwerbstätigen Beamten des höheren Dienstes
- und schließlich
- die Erwerbstätigen unter den Angehörigen der Freien und der Unternehmerberufe.

4.2.2 *Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinenz*

Wie sehr nun die Erwerbssituation darüber vorentscheidet, wer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt und wer von ihnen ferngehalten wird - soweit es die privilegierten Formen betrifft - bzw. sich von ihnen fernhält, wird in Tabelle 25 überdeutlich. 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 Noch-Nie-Teilnehmern, 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 bzw. Nicht-Teilnahme an Weiterbildung unmißverständlich. Es ist offenbar nicht übertrieben, von deutlich segmentierten Weiterbildungswelten zu reden.

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen muten zum Teil geradezu grotesk an - z.B. bei den "kleinen" Selbständigen und den erwerbstätigen Angestellten und Beamten der gehobenen Qualifikationsgruppen. Dies könnte ein Hinweis auf erhebliche Unterschiede bei Positionen und Mobilitätsmustern zwischen Männern und Frauen **innerhalb** der diversen Erwerbssituationstypen sein, die zu geringerem betrieblichen Qualifizierungsangebot für Frauen führen. Doch bleibt dies Spekulation; wir müssen uns auf der Makroebene damit begnügen, die enormen Differenzen zu konstatieren.

Tabelle 25: Segmentierte Weiterbildungswelten

Erwerbssituation	Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Segment der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen	64.7	56.4	68.5
Voll erwerbstätige, eher mäßig qualifizierte "einfache" Angestellte	51.1	59.0	48.3
Nicht voll Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen	46.5	30.5	48.7
Voll erwerbstätige Facharbeiter(innen)	43.9	45.1	30.1
Mäßig qualifizierte erwerbstätige "kleine" Selbständige	24.7	13.3	51.0
Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen)	13.1	4.4	22.5
Erwerbstätige Beamte bis einschließlich gehobener Dienst	16.0	15.7	17.6
Nicht erwerbstätige Hochqualifizierte und Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen	6.5	.0	1.5
Erwerbstätige Hochqualifizierte und leitende Angestellte	4.9	1.6	12.3
Erwerbstätige Beamte des höheren Dienstes	3.4	.0	7.3
Erwerbstätige in Freien und Unternehmerberufen	2.4	4.2	.0
<i>Cramér's V</i>	.46	.48	.44
Gamma	.60	.61	.59
P	.000	.000	.000

5. BESCHÄFTIGUNGSNAHE WEITERBILDUNG IN OST- UND WESTDEUTSCHLAND

5.1 Einführung: Historische Differenzen der Weiterbildungssysteme in Ost- und Westdeutschland nach 1945

5.1.1 Die Entwicklung im Westen

Die Verwendung des Begriffs "Weiterbildung" zur Kennzeichnung organisierten Lernens von Erwachsenen ist relativ neueren Datums. Er geht maßgeblich auf den Strukturplan für das Bildungswesen des *Deutschen Bildungsrates* zurück und wurde dort als Oberbegriff für Erwachsenenbildung, Umschulung und Fortbildung verstanden. Der in den sechziger Jahren virulente Konflikt, hierauf hat *Friedrich Edding* vor einigen Jahren noch einmal hingewiesen (1988, 6 ff.), inwiefern die vorhandenen Systeme des Bildungswesens um ein weiteres Teilsystem, genannt Weiterbildung, zu ergänzen seien, oder inwieweit nicht vielmehr eine umfassendere Bildungsreform notwendig sei, ist letztlich zugunsten der additiven Lösung entschieden worden.

Während Erwachsenenbildung in ihrer historischen Entwicklung maßgeblich von ihrem doppelten Anspruch einer Kompensation in einer ersten Schul- und Ausbildungsphase erlittener Benachteiligungen und politischer Emanzipation geprägt war (*Mader* 1975), geriet sie als "Weiterbildung" seit den sechziger Jahren sukzessive unter das Primat technologischer und ökonomischer Bedingungen. *Heinz-Dieter Loeber* hat diese Entwicklung unseres Erachtens zutreffend pointiert, wenn er schreibt:

"Es scheint kaum überzeichnet zu sein, wenn man behauptet, daß der entscheidende Schritt zur öffentlichen Anerkennung und Etablierung der Erwachsenenbildung als vierter Bereich des Bildungswesens, ihrer verstärkten Institutionalisierung und Förderung seit Ende der sechziger Jahre wesentlich der Thematisierung des Verhältnisses von Bildung und Gesellschaft unter dem Vorzeichen des dominierenden gesellschaftspolitischen Interesses am Zusammenhang von Bildung und Beruf geschuldet ist." (1982, 211)

Als wesentliche Station auf dem Weg der Erwachsenenbildung zu einer als pragmatisch verstandenen Orientierung an gesellschaftlichen Anforderungen, vor allem hinsichtlich der Einschätzung des Stellenwerts beruflicher Bildung, gilt schon vor dem Strukturplan des *Bildungsrates* das Gutachten des *Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen*. Dort wird die "falsche Alternative" zwischen Ausbildung und Bildung in der Erwachsenenbildung verworfen und Ausbildung als "unentbehrliches Medium der Bildung" verstanden (*Deutscher Ausschuss* 1960). Die so eingeleitete "realistische Wende" in der Erwachsenenbildung zeigt ein eher utilitaristisches Verständnis von Weiterbildung, das "lebenslanges Lernen" zunehmend in den Dienst beruflicher Statussicherung oder beruflichen Aufstiegs stellt. Das Gutachten

des *Bildungsrates* hat dieses Verständnis von Weiterbildung aufgegriffen und explizit in den Zusammenhang ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels gestellt, auch wenn hier noch programmatisch die Reflexivität von Weiterbildung hinsichtlich des gesamten Lebenszusammenhangs bewahrt wurde. Weiterbildung dürfe sich nicht auf einen "Funktionszusammenhang mit technischem Fortschritt" beschränken, sondern müsse vielmehr darauf abzielen, "jedem die Möglichkeit zu geben, Einsicht in politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zusammenhänge zu gewinnen und zu Teilhabe und Mitwirkung befähigt zu werden." Ausdrücklich nahm der Bildungsrat noch kurzfristiges Anpassungslernen von seinem Weiterbildungsverständnis aus: "Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung." (*Deutscher Bildungsrat* 1970, 57).¹ Die vom *Bildungsrat* vorgezeichnete Perspektive war die "Förderung des Auf- und Ausbaus eines Weiterbildungssystems zu einem Hauptbereich des Bildungswesens als **öffentliche** Aufgabe" (Hervorhebung: d.V.), das heißt zu einem vierten Bereich des Bildungswesens.

Für die Erwachsenenbildung bedeutete diese letztlich bildungsökonomisch motivierte Orientierung der Weiterbildung in den Einrichtungen der Volkshochschule eine weitgehende Abkehr von ihren traditionellen Grundsätzen - wie Freiwilligkeit und Gelegenheitsunterricht - hin zu einer stärkeren Systematisierung und Standardisierung ihres Angebotes mit Leistungs- und Teilnahmezertifikaten. Zugleich bedeuteten diese Strukturveränderungen eine veränderte Definition der Erwachsenenrolle (*Feidel-Mertz* 1975, 70). An die Stelle des Ideals eines reifen, mündigen, zur Selbstbildung fähigen und bereiten Menschen tritt das Verständnis von arbeitsbezogenem Lernen als prinzipiell unabgeschlossenem und unabschließbarem Vorgang.

Dieser Begriff von Weiterbildung wurde noch gestützt durch das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium des 1969 verabschiedeten Arbeitsförderungsgesetzes, das Fortbildung und Umschulung als wesentliche präventive arbeitsmarktpolitische Instrumente im Interesse wirtschaftlichen Wachstums fest schrieb, insbesondere in den achtziger Jahren stark expandierte und mit der sogenannten Qualifizierungsoffensive 1987 einen Höhepunkt fand. Der der Diskussion um Weiterbildung noch implizite Bildungsgedanke wird in dieser Perspektive auf seinen funktionalen Kern der arbeitsökonomisch adäquaten Qualifikation des Produktionsfaktors Arbeit reduziert.

Eine weitere wesentliche Entwicklung vollzog sich dann mit der Zunahme und stärkeren politischen Aufwertung der betrieblichen Weiterbildung in den letzten zehn Jahren. Etwa die Hälfte aller Angebote beruflicher Weiterbildung, so hat es sich als Konsens herausgestellt, werden von Unternehmen durchgeführt. Mit der Zunahme AFG-geförderter und betrieblich veranlaßter Weiterbildung hat sich zugleich ein unübersichtlicher Weiterbildungsmarkt aufgebaut, der je spezifische Zielgruppen bedient. *Harry Friebe* sieht mittlerweile eine "strukturelle

1 Diesem Verständnis von Weiterbildung folgt unsere Festlegung auf Veranstaltungen, die nicht als *On-the-Job-Training* ablaufen (s.o. Kap. 2.2).

Spaltung" auch des Weiterbildungsmarktes im Sinne einer zunehmenden Segmentierung, also mehr oder weniger verfestigter Teilmärkte (*Friebel* 1993, 473). Angesichts der politischen Option für den Markt als Regulierungsmechanismus für Weiterbildung durch die konservativ-liberale Bundesregierung² kann von einer "Weiterbildung" im Sinne des Bildungsratsverständnisses immer weniger die Rede sein. Was sich wirklich vollzogen hat, so *Edding*, "war der separate und additive Ausbau aller Teile des Bildungswesens, einschließlich des Bereiches, der jetzt je nach Auffassung als Weiterbildungsebene oder als Systemweiterbildung bezeichnet wurde (...). Der Gesamtaufwand wuchs beträchtlich, aber die große Reformaufgabe, die Verteilung von Bildungs- und Berufszeit über die Lebenszeit neu zu strukturieren und dabei zugleich eine mehr ganzheitliche Bildung zu erreichen, war uneingelöst geblieben" (1988, 97).

5.1.2 Die Entwicklung im Osten

Im ideologischen Selbstverständnis der DDR wurde berufliche Weiterbildung immer als "untrennbarer Bestandteil des sich in den Betrieben, Kombinat und Wirtschaftsbereichen vollziehenden Reproduktionsprozess(es)" (*Schneider* 1988, 28) vorgestellt. Unter dem generellen Diktum der postulierten Einheit von Ökonomie und Bildung sollten sich die spezifischen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten stets an den unmittelbaren Produktionserfordernissen orientieren. In den vier Jahrzehnten DDR-Geschichte hatte diese allgemeine politisch-ideologische Orientierung jedoch durchaus unterschiedliche Bewertungen erfahren, womit für die beruflichen Praktiken und Lernprozesse teilweise einschneidende Konsequenzen verbunden waren. Ein kurzer historischer Abriss soll dies hier verdeutlichen.

Betrachtet man die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in der Sowjetischen Besatzungszone und (seit 1949) in der DDR, so muß ein genereller Trend von der in der Nachkriegszeit dominierenden Nachholqualifikation hin zum Versuch der schrittweisen Installation eines modernen Systems beruflicher Weiterbildung, das die Reproduktion und dauerhafte Weiterentwicklung der erworbenen Fähigkeiten zum Gegenstand hat, konstatiert werden. Dieser generelle Trend zeigte sich in einer Reihe von Entwicklungsphasen, deren erste mit der Wiedereröffnung der Volkshochschulen (auf Befehl der sowjetischen Militäradministration in Deutschland im Januar 1946) eng verbunden war. In den Betrieben wurden seit dieser Zeit erste allgemeinbildende und berufliche Lehrgänge organisiert, aus denen später die Außenstellen der Volkshochschulen und bis 1948 schließlich die Betriebsvolkshochschulen hervorgingen. Die berufliche Weiterbildung (Finanzierung, Organisation und Leitung) war damit immer stärker in die Betriebe selbst verlagert worden, während die allgemeine Erwachsenenbildung im Rahmen der Tätigkeit der Volkshochschulen und anderer Institutionen verblieb.

2 Siehe etwa die "Thesen zur Weiterbildung" (*BMBW* 1985).

1952 wurde die berufliche Weiterbildung aus der Verantwortung der Volkshochschulen herausgelöst und institutionell den jeweiligen Fachministerien der verschiedenen Wirtschaftszweige zugeordnet. Ab 1953 lag die oberste Entscheidungskompetenz beim *Ministerium für Arbeit* bzw. ab 1954 beim dann umbenannten *Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung*. 1953 auch wurden die Betriebsvolkshochschulen in technische Betriebsschulen umgewandelt, die den jeweiligen Arbeitsdirektoren der Betriebe direkt unterstellt waren. Die berufliche Weiterbildung sollte dergestalt noch stärker und weit spezieller den unmittelbaren Arbeitserfordernissen angepaßt werden.

Ab Ende der fünfziger Jahre kam es zu einer Reihe umfassender Korrekturen und Reformen, die für das kommende Jahrzehnt von erheblicher Bedeutung sein sollten. Die berufliche Weiterbildung wurde 1958 wieder in den Verantwortungsbereich des *Ministeriums für Volksbildung* eingegliedert. Im Ministerium selbst wurde eine Konzeption erarbeitet, die die berufliche Weiterbildung nun als integrierten Bestandteil der - in den fünfziger Jahren mit der Konzentration auf die unmittelbare Produktion zum Teil stark vernachlässigten - allgemeinen Bildung begriff. Auf der Ebene der Großbetriebe kam es in diesem Zusammenhang zur Ausweitung des betrieblichen Bildungswesens auf nahezu alle Bereiche des staatlichen Bildungswesens (mit Ausnahme der schulischen Grundstufe). Außerdem entstanden zu dieser Zeit die Betriebsakademien (1959 etwa 250) und die Dorfakademien (etwa 1.500). Die für die Zukunft bedeutendste strukturelle Veränderung war die Bildung der Betriebsakademien. Im Gegensatz zu den bisherigen technischen Betriebsschulen sollten in ihnen fachliche Qualifikation, Weiterbildung und Allgemeinbildung als integrierte Bestandteile gefördert werden. 1962 wurden die bis dahin noch relativ eigenständigen Betriebsakademien schließlich in staatliche Bildungseinrichtungen der volkseigenen Betriebe umgewandelt.

Im Juni 1960 verabschiedete der Ministerrat der DDR die "Grundsätze zur weiteren Entwicklung des Systems der Berufsbildung in der DDR". Hierin wurde unter anderem die Einführung der sogenannten "abschnittsweisen Ausbildung" geregelt, womit jedem Werktätigen der stufenweise Übergang in nächsthöhere Bildungs- und Qualifikationsbereiche (von der ungelernten Tätigkeit bis letztlich zum Hochschulstudium) ohne Aufnahmeprüfungen ermöglicht werden sollte. Die Betriebsakademien hatten in diesem Rahmen unter anderem zugleich die Aufgabe von Außenstellen der Fach- und Hochschulen zu erfüllen. Der Kerngedanke der "Grundsätze" war ein für alle Werktätigen prinzipiell offenes Bildungs- und Weiterbildungssystem, das nicht mehr strikt an die jeweiligen Veränderungen in den unmittelbaren betrieblichen Arbeitsprozessen gekoppelt, sondern umfassend und berufsübergreifend organisiert sein sollte. Ein großer Teil der Betriebe hatte jedoch erhebliche Probleme, die staatlichen Rahmenlehrpläne in der geforderten Breite und Qualität hinreichend zu realisieren. Hinzu kam, daß die zentrale Leitung und Koordinierung der Weiterbildung durch das *Ministerium für Volksbildung* auf Dauer in immer größere Schwierigkeiten geriet. Schon 1964 wurde deshalb die generelle Verantwortung für die berufliche Weiterbildung der *Vereinigung Volkseigener Betriebe (VVB)* übertragen.

1965 verabschiedete die Volkskammer das "Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem", womit die Integration der Erwachsenenbildung in das staatliche Bildungswesen zunächst einen relativen Abschluß fand. Die berufliche Weiterbildung an den Betriebsakademien wurde nun ebenso wie etwa die Fernstudienlehrgänge an Universitäten, Fach- und Hochschulen ausdrücklich als Ergänzung und Erweiterung des bisherigen Schul- und Hochschulsystems begriffen.

Seit Beginn der siebziger Jahre kam es wiederum zu einer Reihe von zentralen Beschlüssen, Gesetzen und Verordnungen, die für die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung von teilweise einschneidender Bedeutung waren. Im September 1970 verabschiedete die Volkskammer die "Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen bei der Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus in der DDR". Die Entscheidungskompetenz hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Facharbeitern ging im gleichen Jahr auf das neugegründete *Staatssekretariat für Berufsbildung* über. 1971 beschloß die *SED* auf ihrem VIII. Parteitag die sogenannte "aufgaben- und objektbezogene Qualifizierung". Mit dem *SED*-Beschluß verband sich erneut eine Korrektur der Zielvorstellungen. Berufliche Weiterbildung sollte nun wieder weit stärker an den betriebsspezifischen Arbeits- und Produktionsbedingungen ausgerichtet sein und aufs "engste mit der täglichen Arbeit" (*Schneider* 1988, 74) verbunden werden. In gewissem Sinne deckte sich dies auch mit der seinerzeit zum Teil massiven Kritik der Betriebe an den Vorstellungen des Staatssekretariats für Berufsbildung hinsichtlich unnötiger Anteile an Allgemeinbildung und ungenügender Betriebsspezifität in den Aus- und Weiterbildungslehrplänen.

Ab 1976 schließlich - mit dem IX. Parteitag der *SED* - wurde "die ständige Weiterbildung im Prozeß der Arbeit" generell als vorrangige Form beruflicher Weiterbildung politisch propagiert. Ökonomisch hatte dies seinen Hintergrund im Versuch, die volkswirtschaftlich immer notwendiger werdenden Produktivitätssteigerungen verstärkt über die effektivere Gestaltung der jeweiligen Arbeitsprozesse zu erzielen.

Die achtziger Jahre markieren wiederum eine gewisse Trendwende. Entgegen den Vorstellungen der "ständigen Weiterbildung im Prozeß der Arbeit" wird nun mehr und mehr die relative Selbständigkeit und die generelle Vorlauffunktion von Bildungs- und Weiterbildungsprozessen thematisiert und hervorgehoben. Berufliche Weiterbildung soll demgemäß jetzt vor allem verstärkt im Sinne der Entwicklung sogenannter Schlüsseltechnologien (Mikroelektronik, Informatik, Biotechnologie) fungieren und letztlich nachholende und zukünftige Produkt-, Prozeß- und strukturelle Innovationen befördern und ermöglichen. Aus den eben genannten Vorstellungen resultiert auch die Entscheidung der obligatorischen Einführung beruflicher Weiterbildung für alle Wirtschaftsbereiche. Kombinate, Betriebe und Bildungsinstitutionen sollten Regelungen und Rahmenlehrpläne erarbeiten, in denen verbindliche Festlegungen und anderes zu den jeweiligen Personen und Personengruppen, zu Arbeitsplätzen und technologischen Abläufen getroffen und in denen Dauer und Zyklus von Weiterbildungsmaßnahmen näher bestimmt werden sollten. Mit dem Beschluß des Ministerrates zur Weiterbildung vom 24. Dezember 1987 waren die Kombinate und Betriebe über die Regelungen des Arbeitsgesetzbuches hinaus nun auch noch für die Bildungsplanung in ihren Branchen verantwortlich. Seit Ende 1987 galt die verbindliche Auflage, aus den spezifischen betrieblichen "Entwicklungsstrategien die notwendigen Weiterbildungsaufgaben abzuleiten und mit einem Vorlauf von fünf Jahren in Bildungskonzeptionen festzuhalten" (*Neues Deutschland* vom 18.12.1988).

Wie bereits aus dem kurzen historischen Abriß ersichtlich, waren - wenn auch mehr oder minder autonom gegenüber staats- und parteipolitischen Vorgaben und Interventionen³ - die entscheidenden Träger beruflicher Weiterbildung in der DDR immer die Betriebe und Kombinate. Weiterbildung wurde vorrangig (insbesondere die Facharbeiter- und Meisterqualifikation) über die Betriebsakademien (1987, 715) oder die Abteilungen Aus- und Weiterbildung der Betriebsschulen (1987, 544) realisiert. Darüber hinaus fungierten Volkshochschulen, die Kammer der Technik, Universitäten, Hoch- und Fachschulen, die *URANIA* und andere wissenschaftliche Gesellschaften (etwa 100) sowie Einrichtungen der *SED* (Weiterbildung leitender Wirtschafts- und Staatsfunktionäre), des *FDGB*, der *FDJ* und anderer gesellschaftlicher Organisationen als Trägerinstitutionen beruflicher Weiterbildung.

3 Die Betriebsakademien waren - obwohl den jeweiligen Betrieben zugeordnet - den örtlichen Räten und wirtschaftsleitenden Organen unterstellt und fungierten unter staatlicher Anleitung und Kontrolle. Staatliche Lehrpläne waren verbindlich. Der Direktor einer Betriebsakademie (oder Betriebsschule) hatte die Funktion eines staatlichen Leiters, war gleichzeitig aber auch dem Betriebsdirektor gegenüber rechenschaftspflichtig.

Auf einige Besonderheiten soll hier kurz verwiesen werden. Eine bemerkenswerte Entwicklung gab es seit Mitte der achtziger Jahre an verschiedenen Hochschulen der DDR. Neben den regulären Studiengängen, dem Fern- und Abendstudium für Berufstätige, der fachlichen Weiterbildung für Absolventen wurden hier zwanzig Weiterbildungszentren gegründet, die neben den sonst gängigen wissenschaftlichen Veranstaltungen spezielle, auch interdisziplinäre Weiterbildungslehrgänge anboten. Eine wichtige Institution der beruflichen Weiterbildung speziell für Ingenieure und Ingenieur-Ökonomen war die *Kammer der Technik* (zuletzt rund 300.000 Mitglieder in etwa 3.000 Betriebssektionen), die eng mit Fach- und Hochschulen kooperierte, aber auch eigene Weiterbildungsveranstaltungen anbot. In den achtziger Jahren hatten sich hier (insbesondere für junge Ingenieure) sogenannte "Erfinderschulen" herausgebildet, in denen vor allem innovative Praktiken vermittelt und trainiert werden sollten.

Die Weiterbildungsaktivitäten der Volkshochschulen hatten sich seit den endvierziger Jahren stark gewandelt und konzentrierten sich letztlich auf Qualifizierungsmaßnahmen, die von anderen Bildungsinstitutionen nicht angeboten wurden. Praktisch blieben Volkshochschulen - neben allgemeinbildenden, fremdsprachlichen, kulturellen und sozialwissenschaftlichen Kursen - vor allem der Bereich nachholender oder ergänzender schulischer Qualifikation.

5.2 Abstinenz von beruflicher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland

5.2.1 *Wendezeiten: Umbrüche im Weiterbildungsverhalten in Ostdeutschland*

Weiterbildung geschieht im heutigen Osten der Bundesrepublik unter besonderen Vorzeichen, die man sich, will man die Lage und insbesondere die Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern angemessen beurteilen, vergegenwärtigen muß. Faktisch handelt es sich um einen gigantischen Umschulungsprozeß, der keineswegs auf beschäftigungsnahe Tätigkeitsfelder beschränkt ist, sondern den ganzen Lebenszusammenhang des einzelnen - aller einzelnen - einbezieht.

Für die Untersuchung von Weiterbildungsabstinenz ist dies, so scheint es auf den ersten Blick, eine denkbar ungünstige Situation. Ganz sicher trifft eine solche Einschätzung im großen ganzen zu, wenn die Erforschung der Nicht-Teilnahme, wie es bei repräsentativen Enqueten in der Regel der Fall ist, bei der Registrierung der kurzen und knappen Antworten auf standardisierte Fragen im "Ja"/"Nein"-Muster bleibt. Gerade im Osten, wo in noch größerem Ausmaß als in den alten Ländern Weiterbildungsmaßnahmen auch als Reparatur- und Beschäftigungsbetrieb laufen, sind die eher versteckten Formen von Abstinenz und Widerstand auch in der Weiterbildung, die in der hypothetischen Klassifikation der Abstinenzformen benannt worden sind, wahrscheinlich häufiger anzutreffen. Dies zu erkunden, bleibt den intensiven problemzentrierten soziobiographischen Interviews auf der Mikroebene vorbehalten. Darüber hinaus stellt sich aber schon auf der Makroebene der repräsentativen standardisierten Befragung ein weiteres Problem, das auch auf der Makroebene wenigstens partiell gelöst werden kann: Die Umbrüche in den neuen Ländern haben die auf berufliche Weiterbildung bezogenen Verhaltensstrukturen aus DDR-Tagen, die eher auf die - durch den exponentiellen Wandel durchaus aggressiv tangierten - dispositiven Voreinstellungen zu Teilnahme und Abstinenz in unserer Zielgruppe schließen lassen würden, verschüttet. Wenigstens partiell können die Veränderungen dennoch herausgearbeitet werden - und damit die "eentlichen" Verhaltensstrukturen wieder freigelegt werden⁴ -, wenn man die beschäftigungsnahen Weiterbildungen der Befragten, die seit den Tagen der Revolution nicht mehr oder noch nicht wieder in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden, mit den Weiterbildungen jener vergleicht, bei denen dies geschah.

Die Unterschiede, die die Tabelle 26 ausweist, fallen deutlich aus und sind leicht interpretierbar. In manchen Bereichen den Strukturen in Westdeutschland bis 1989 offenbar ähnlicher als danach, bricht vor allem der betriebliche Bereich, der in der DDR noch unangegriffener als in den alten Ländern die Spitzenposition einnahm, nach 1989 ein; zugleich nehmen die außerbetrieblich und selbst organisierten Formen beschäftigungsnaher beruflicher Weiterbildung enorm zu. Andererseits nehmen die AFG-typischen betrieblichen Einarbeitungsmaßnahmen seither auch in übermäßigem Ausmaß zu: Wo die weggebrochenen alten Strukturen betrieblicher Weiterbildung als organisatorischer Rahmen und curricularer Typus nicht mehr erforderlich sind - wie bei der kurzfristigen arbeitsplatzzentrierten Einarbeitung im (noch) überlebenden oder neu eingerichteten Betrieb -, wird auch - wenn

4 Es handelt sich angesichts massenhafter Verweigerungs-, Verdrängungs- und neue Identitäten aufbauender Prozesse im Ablauf der *reeducation* tatsächlich um ein Stück Sozialarchäologie. Vgl. auch Axmachers methodologische Anmerkungen zu seinen sozialhistorischen Studien über den Bildungswiderstand (1990, Teil II).

Tabelle 26: Formen der Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland (Antwortfälle)*

	West- deutsch- land	Ostdeutschland letzte Teilnahme	
		bis 1989	nach 1989
Kurs oder Lehrgang in einer Weiterbildungseinrichtung (z.B. Bildungsstätte einer Kammer, einer Arbeitgeberorganisation, einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands, privates Weiterbildungsinstitut, Volkshochschule)	37.5	29.2	54.3
Kurs, Lehrgang oder Seminar im Betrieb	51.8	55.6	39.1
Organisierte Einarbeitungsmaßnahmen am neuen oder neugestalteten betrieblichen Arbeitsplatz	9.5	3.6	17.7
Betriebliche Förderungsmaßnahmen der beruflichen Qualifikation am Arbeitsplatz in Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln, Lernstatt	17.1	18.1	10.7
Ausbildung an einer Fachschule (z.B. zum staatlich geprüften Techniker, Betriebswirt, Erzieher)	13.9	8.1	8.1
Fernunterricht, Fernstudium; Fernseh- oder Hörfunkkurs mit Begleitmaterial wie Video- bzw. Ton-Kassetten oder schriftlichen Lehr- und Übungsmaterialien	5.5	5.6	4.6
Selbstorganisiertes Lernen mittels Lehrbüchern, sonstigen Lehr- und Übungsmaterialien oder computer-gestützten Lernprogrammen	18.5	2.0	16.5
Besuch von Fachvorträgen, Kongressen, Fachmessen u.ä., um sich beruflich weiterzubilden	36.5	11.3	27.1
Zusammen	190.2	131.6	178.1

* Vgl. Tabelle 3.

auch gänzlich anders verstandene und organisierte - betriebliche Weiterbildung wieder wahrscheinlicher.⁵

5.2.1.1 Teilnahmeformen

Unter Berücksichtigung dieses Phänomens - daß die alten Strukturen betrieblicher Weiterbildung im Osten, obwohl sie in weiten Kreisen der Berufspädagogik⁶ als zwar reformbedürftig, dennoch aber durchaus funktionstüchtig und wettbewerbsfähig eingestuft wurden, zerschlagen worden sind und betriebliche Weiterbildung deshalb zwangsläufig solange eine nur eingeschränkte Rolle wird spielen können, bis neue, über die Tage des Wildwuchses hinausweisende sich gebildet haben - schlägt sich die allmähliche Anpassung an die im Westen vorgegebenen Standards in den Teilnahme-Anteilswerten durchaus schon nieder: Die selbstorganisierten und individualisierten Formen beruflicher Weiterbildung gewinnen an Bedeutung - wobei in der Übergangsphase im Osten mit noch stärkerem, allgemeinerem individuellem Suchverhalten und dementsprechend häufigeren "privaten" Aktivitäten zu rechnen ist (Tabelle 27).

Tabelle 27: Die Organisation beruflicher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland*

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Es haben teilgenommen:		
(lediglich) an betrieblich organisierten Formen	31.7	33.4
sowohl an betrieblich als auch an privat organisierten Formen	27.7	22.0
(lediglich) an privat organisierten Formen	27.4	37.0
Nicht zuordenbar waren:	13.1	7.7

* Vgl. Tabelle 6.

5 Der eklatante Sprung von zwei auf bald siebzehn Prozent bei den selbstorganisierten Weiterbildungen ist zum Teil, so ist anzunehmen, darauf zurückzuführen, daß unter den seit 1990 Abstinente höchstwahrscheinlich weniger "selbständig" Disponierte anzutreffen sind.

6 So etwa bei Gelegenheit der "Hochschultage Berufliche Weiterbildung '90" am 1.-3. Oktober 1990 in Magdeburg.

5.2.1.2 Männer und Frauen

Eine der am deutlichsten, geradezu extrem hervortretenden Entwicklungen im Umbruch der ostdeutschen Gesellschaft ist die nahezu völlige Neudefinition der Rolle der Frau. Weit mehr als es im Westen der Fall ist, zeigt sich in Ostdeutschland die heutige gesellschaftliche Funktion der Frau - neben ihrer familialen Reproduktionsrolle - als flexibel einsetzbares oder eben freisetzbare Reservoir des Arbeitsmarkts. Arbeitslosigkeit und Berufsnot treffen die Frauen in Ostdeutschland, denen in der DDR-Gesellschaft eher eine originäre Doppelrolle zukam (mit der Berufsrolle als Normerwartung), entschieden stärker als die Männer.⁷ Dies müßte sich in den Formen der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung niederschlagen.

Tatsächlich treten die Tendenzen bei den - überwiegend in jüngerer Zeit durchgeführten - Weiterbildungen deutlich hervor, wie sich aus Tabelle 28 ersehen läßt. Die - dreidimensionale - Tabelle hat zwei Vergleichsebenen: die der Geschlechter und die der Republiken West- und Ostdeutschland. Zunächst einmal weist die letzte Zeile die Unterschiede im Teilnahmeverhalten insgesamt aus. Deutlich zeigen sich hier die Differenzen vor allem bei den Frauen: Die **westdeutschen Frauen** (der erwerbsnahen Bevölkerung!) sind nicht nur nach wie vor in erheblich größerem Ausmaß den betrieblichen und den eigenen rollenkonformen Selektionsmechanismen ausgesetzt gewesen und deshalb entschieden seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligt gewesen als die westdeutschen und auch die ostdeutschen **Männer**. Noch etwas stärker als von den westdeutschen Männern unterscheidet sich ihr grundsätzliches Weiterbildungsverhalten von dem der **ostdeutschen Frauen** - die ihrerseits in demselben Ausmaß Weiterbildungserfahrung vorweisen wie die Angehörigen des anderen Geschlechts in den neuen Ländern und in etwas größerem noch als die Männer im Westen. Eindeutig liegen hier zwei Einflußfaktoren (Geschlecht und Staatsteil bzw., in der Vergangenheit, Gesellschaft) quer zueinander. Die - dennoch durchaus auch gegebene⁸ - Tendenz, die Frauen aus dem beruflichen Weiterbildungsgeschehen auszugrenzen, verlief im Osten wohl moderater als im Westen. Auf der rein quantitativen, Qualitätsmaßstäbe außer acht lassenden Ebene ist sie derzeit nicht gegeben.⁹

7 Diese schon bekannte Tendenz spiegelt sich in den bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews (Teil 3 des Berichts) deutlich wider.

8 Weiterbildungserfahrungen bei Letztteilnahme bis 1989: Männer 58, Frauen 42 Prozent.

9 Vgl. die Fußnote ** zu Tabelle 28.

Tabelle 28: Formen der Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung in Ost und West: Frauen und Männer

	Männer		Frauen	
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land
Kurs oder Lehrgang in einer Weiterbildungseinrichtung (z.B. Bildungsstätte einer Kammer, einer Arbeitgeberorganisation, einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands, privates Weiterbildungsinstitut, Volkshochschule)	38.3	42.6	36.1	51.1
Kurs, Lehrgang oder Seminar im Betrieb	58.3	43.9	41.9	40.7
Organisierte Einarbeitungsmaßnahmen am neuen oder neugestalteten betrieblichen Arbeitsplatz	11.9	17.3	6.0	11.2
Betriebliche Förderungsmaßnahmen der beruflichen Qualifikation am Arbeitsplatz in Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln, Lernstatt	20.0	15.0	12.7	10.7
Ausbildung an einer Fachschule (z.B. zum staatlich geprüften Techniker, Betriebswirt, Erzieher)	14.7	8.9	12.6	10.1
Fernunterricht, Fernstudium, Fernseh- oder Hörfunkkurs mit Begleitmaterial wie Video- bzw. Ton-Kassetten oder schriftlichen Lehr- und Übungsmaterialien	5.4	3.2	5.5	6.9
Selbstorganisiertes Lernen mittels Lehrbüchern, sonstigen Lehr- und Übungsmaterialien oder computergestützten Lernprogrammen	16.8	15.3	21.0	9.6
Besuch von Fachvorträgen, Kongressen, Fachmessen u.ä., um sich beruflich weiterzubilden	40.5	23.9	30.3	18.4
Zusammen	205.9	170.1	166.1	158.7
Teilnehmer(innen) (alle Formen)	72.6*	77.8**	53.0*	76.1**

* Phi für den Zusammenhang von Teilnahme bzw. Nichtteilnahme und Geschlecht in Westdeutschland: - .20; p= .000.

** Phi für den Zusammenhang von Teilnahme bzw. Nichtteilnahme und Geschlecht in Ostdeutschland: - .02; p= .771!

Die unterschiedliche Geschichte des Bildungssystems der beiden Teile Deutschlands spiegelt sich in Tabelle 29, die die Differenzen zwischen Ost und West bei Männern und Frauen detailliert wiedergibt, sehr deutlich wider. Die mehr oder weniger permanente berufliche Weiterbildung, etwa in den Betriebsakademien, in der DDR schlägt sich darin ebenso nieder wie akuter Umbildungsbedarf und die arbeitsmarktpolitisch initiierten Bildungsschleifen in Ostdeutschland: Nicht einmal ein Viertel der Befragten in den neuen Ländern haben sich noch nie beruflich weitergebildet; in Westdeutschland trifft das immerhin auf mehr als jeden dritten zu. Deutlich größer ist im Westen aber auch der Anteil der Bagatellteilnahmen, die nur wenig Zeit in Anspruch nehmen. Bald drei Viertel aller Ostdeutschen, aber nur gut jeder zweite westdeutsche Erwerbsnahe hat schließlich an Weiterbildungen im hier so definierten Sinn - keine allzu lange zurückliegende, keine Bagatellteilnahme - partizipiert.

Ganz besonders machen sich die geschilderten Differenzen bei den Frauen bemerkbar: Die Nie-Teilnehmerinnen machen in Westdeutschland mit fast der Hälfte der befragten erwerbsnahen Frauen einen doppelt so großen Anteil aus wie in Ostdeutschland; in Ostdeutschland ist der Anteil der Teilnehmerinnen an Maßnahmen, die Aufwand erfordern und noch nicht allzu lange zurückliegen, diesem Trend entsprechend erheblich höher als im Westen. Entschieden geringer als bei den westdeutschen Frauen ist die Quote der Nie-Teilnehmer im Westen; gleichwohl liegt deren Anteil noch deutlich über dem der ostdeutschen Männer. Insgesamt fallen die Differenzen bei den Männern deutlich weniger ins Gewicht als bei den Frauen ($V = .12 < .21$).

Das Polaritätsprofil der Abbildung 2 (S. 74) zeigt nun, daß die **Differenzen** bei den Formen der Teilnahme von Männern und Frauen im Osten (gegenüber Männern und Frauen im Westen) einem deutlichen, hier und da aber gebrochenen Trend folgen; sie verlaufen im Profil in etwa parallel: Frauen wie Männer nehmen im Osten relativ häufiger an außer- und nicht-betrieblichen Kursen teil, sind öfter in Einarbeitungsmaßnahmen zu finden, nehmen seltener an Qualitätszirkeln und ähnlichen Formen teil, besuchen seltener Fachschulen und Kongresse, organisieren Weiterbildung nicht so oft selbst.

Bei Fernunterrichtsformen und bei den betrieblichen Kursen verhält sich das etwas anders: Die Frauen beteiligten sich im Osten häufiger an Fernunterricht als ihre westlichen Geschlechtsgenossinnen; die Männer nehmen im Osten entschieden seltener an betrieblichen Kursformen teil, während sich dies bei den Frauen in Ost und West nahezu die Waage hält. Während sich schließlich die Beteiligungsdifferenzen bei den Frauen im Osten generell günstiger präsentieren als bei den Männern (sie liegen im Profil jeweils höher, in Richtung positiver Differenzwerte), verhält sich dies bei den selbstorganisierten Formen beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung gänzlich anders: Zeigt sich bei den Männern (mit 15.3 zu 16.8 nur minus 1.5; vgl. Tabelle 28) kaum eine Differenz, so ist sie bei den

Tabelle 29: Segmentierung der Weiterbildungsteilnehmer in West- und Ostdeutschland nach Geschlecht

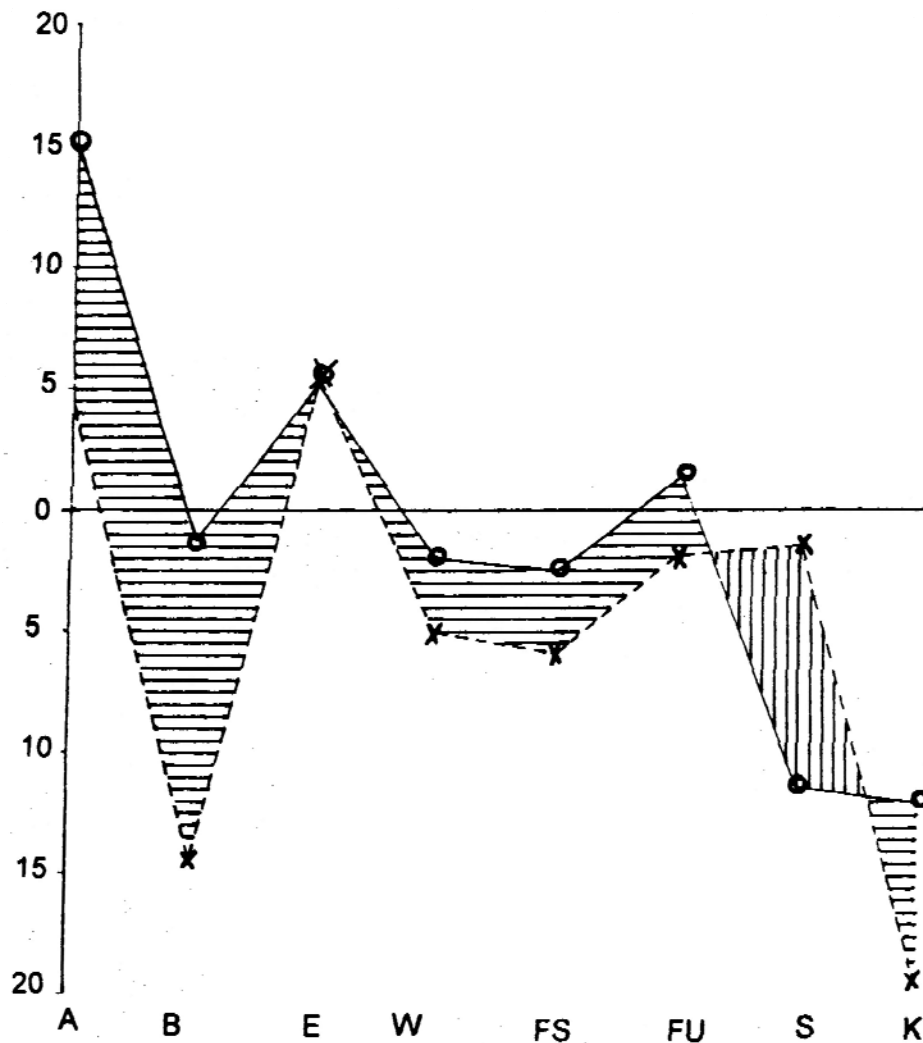
	Nie-Teilnahme	Tendenziell Abstinente	Bagatellteil- nahme	Teilnahme
Männer				
Westen	27.4	5.1	6.1	61.5
Osten	22.2	2.5	1.3	73.9
<i>Cramérs V</i> p		. 12 . 042		
Frauen				
Westen	47.0	3.5	5.0	44.6
Osten	23.9	4.2	2.4	69.5
<i>Cramérs V</i> p		. 21 . 000		
Zusammen				
Westen	36.5	4.3	5.6	53.6
Osten	23.1	3.4	1.9	71.7
<i>Cramérs V</i> p		. 15 . 000		

Frauen (mit 9.6 zu 21.0 minus 11.4) doch beachtlich. Zudem ist dies der einzige Fall, in dem die ostdeutschen Frauen (gegenüber den westdeutschen Frauen) merklich schlechter abschneiden als die Männer (gegenüber den westdeutschen Männern).

Die Tendenzen weisen also weniger in die Richtung eindeutiger Ausgrenzung der "ja"/"nein"-Form - Abfederungsmaßnahmen, würden wir meinen, überlagern hier den Trend noch - als vielmehr in die Richtung deutlicher qualitativer Differenzen zwischen den Weiterbildungen der ostdeutschen Frauen und Männer. Nimmt man das in den alten Ländern im Sinne beschäftigungsbezogener Verwertbarkeit weitgehend als entscheidend unterstellte Kriterium der Arbeitsplatznähe als Maßstab, dann sind die Aktivitäten der Frauen, ganz gleich, ob sie verordnet wurden oder tatsächlich aufgrund eigener Initiative

Abbildung 2:

Differenzen der Beteiligung von Frauen und Männern an berufs-
bezogener Weiterbildung in Ostdeutschland (Prozentabweichungen
gegenüber Westdeutschland)



Legende:

- o Frauen Ost gegenüber Frauen West
 - x Männer Ost gegenüber Männern West
 - Differenz der Differenzquoten von Frauen und Männern: Frauen > Männer
 - Differenz der Differenzquoten von Frauen und Männern: Frauen < Männer
-
- | | | | |
|---|---|---------------------------------|------------------------------------|
| A | = | Außerbetriebliche Weiterbildung | FS = Fachschule |
| B | = | Betriebliche Weiterbildung | FU = Fernunterricht, Funkkurse |
| E | = | Einarbeitungsmaßnahmen | S = Selbstorganisiertes Lernen |
| W | = | Werkstattzirkel u.a. | K = Kongreß-, Meßbesuche, Vorträge |

entscheidend unterstellte Kriterium der Arbeitsplatznähe als Maßstab, dann sind die Aktivitäten der Frauen, ganz gleich, ob sie verordnet wurden oder tatsächlich aufgrund eigener Initiative zustande gekommen sind, im Trend weniger erfolgversprechend als die Aktivitäten der ostdeutschen Männer. Wie bei ihnen insgesamt stärker auf die erforderlichen oder für erforderlich gehaltenen Anpassungsprozesse bezogen, als dies im Westen der Fall ist¹⁰, laufen sie dennoch alles in allem in stärkerem Ausmaß auf betriebsferne Maßnahmen hinaus: Außerbetriebliche Kurse (51:43 Prozent), Fachschule und Fernunterricht (10:9 und 7:3) nehmen bei den ostdeutschen Frauen ebenso einen größeren Raum ein als bei den ostdeutschen Männern wie die betrieblichen Kurse, betriebliche Einarbeitung und Werkzirkel bei den Frauen eine geringere Rolle spielen als bei den Männern. Zudem treten auch die - wie wir aus den bisherigen Analysen wissen, eher den privilegierten Berufsstatusgruppen vorbehaltenen - selbstorganisierten und "spontanen" Formen bei den Frauen seltener auf. Alles dies könnte darauf hinweisen, daß der Rückzug der ostdeutschen Frauen aus dem beschäftigungsnahen Weiterbildungsgeschehen beginnt und manifest werden könnte, sobald die sozialpolitisch motivierten Weiterbildungsmaßnahmen ausfallen oder im Trend der Leistungskürzungen merklich reduziert werden - eine weitere Hypothese für die Interviews auf der Mikroebene.

5.2.1.3 Dauer

Die generell, ohne Ansehen des Geschlechts, unterschiedliche Qualität der Maßnahmen in Ost und West, die schließlich auch voneinander abweichende Bilanzierungen des Werts und Unwerts von beruflicher Weiterbildung provozieren müßte, spiegelt sich auch in den deutlich differenzierenden Zeitmustern der Weiterbildungen wider. Sie sichern bislang festgestellte Tendenzen ab. Ineins genommen, manifestiert sich in den Anteilswerten der Tabelle 30 vor allem der Generaltrend zu den arbeits- und beschäftigungspolitisch forcierten Anpassungsmaßnahmen. Deutlich wird das in dem großen, vom Erwerbsstatus (als ganztätig, voll Erwerbstätiger) relativ unabhängigen Gewicht der längerfristig angelegten Maßnahmen und dem komplementär geringeren Gewicht der typischen Formen der Weiterbildung der privilegierten Berufsstatusgruppen in Ostdeutschland, wie sie die Wochenendseminare für im allgemeinen voll Erwerbstätige darstellen.

10 Dies indizieren die deutlich höheren Anteile der Einarbeitungsmaßnahmen im Osten (s. Tabelle 28).

Tabelle 30: Erwerbsstatus und Dauer der Weiterbildungen in Ost und West (Mehrfachnennungen)

	Voll erwerbstätig		Nicht voll erwerbstätig	
	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland
Mindestens 1 Monat lang jede Woche 1 Tag oder Abend	14.3	16.0	14.5	17.6
Mindestens 3 Tage/Abende hintereinander	27.4	16.8	24.5	9.6
Mindestens 1 langes Wochenende (von Freitag bis Sonntag)	13.8	5.3	6.5	.0
Länger als A, B oder C	37.9	59.8	41.9	69.5
Nein, keine, die soviel Zeit in Anspruch nahm	9.4	3.0	13.6	3.3

5.2.2 Ziele und Hinderungsgründe

5.2.2.1 Ziele der Beteiligung an beschäftigungsnaher Weiterbildung

Wenn wir nun die Zielsyndrome in Ost- und Westdeutschland miteinander vergleichen (Tabelle 31), fällt zunächst einmal auf, daß beim "Vorwärtskommen"-Wollen kaum nennenswerte Differenzen zwischen den Befragten der beiden Subsamples festzustellen sind. Wie im Westen ist dieser Faktor auch im Osten nur für jeden vierten Weiterbildungsteilnehmer von besonderem Gewicht. Doch dieses Ergebnis "trügt"; es verdeckt die immerhin doch nennenswerten Differenzen zwischen den Männern bzw. den Frauen in den beiden Republikteilen. So spielt er unter den vier Teilgruppen bei den westdeutschen Männern mit 29 Prozent die größte Rolle, bei den westdeutschen Frauen die geringste (mit knapp zwanzig Prozent starker und knapp vierzig Prozent schwacher Ausprägung). Dafür erlangt er bei den ostdeutschen Frauen vergleichsweise erhebliches Gewicht (mit je rund 25 Prozent), während es bei den ostdeutschen Männern deutlich unterdurchschnittlich entwickelt ist. Daraus läßt sich schließen, daß sich unter den ostdeutschen Frauen eine relevante Minderheit findet, die sich mit der im Westen traditionell verbreiteteren Rolle der Arbeitsmarktreserve allen gegenläufigen Tendenzen zum Trotz nicht zufriedengeben wollen; die Differenzen zwischen den Frauen sind im übrigen die einzigen, die, im statistischen Sinn, annähernd signifikant ausfallen.

Tabelle 31: Zielsyndrome "Vorwärtskommen" und "Facharbeitsplatz-Sicherheit" in Ost und West

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land
Vorwärtskommen						
schwach	31.9	30.4	27.2	35.5	39.3	25.1
durchschnittlich	42.9	46.2	44.0	42.0	41.2	50.7
stark ausgeprägt	25.2	23.3	28.8	22.5	19.5	24.2
<i>Cramér's V</i> <i>p</i>	.03 .754		.08 .275		.13 .082	
Facharbeitsplatz-Sicherheit						
schwach	42.1	39.3	44.6	35.1	38.1	43.8
durchschnittlich	33.8	24.9	33.9	27.0	33.5	22.8
stark ausgeprägt	24.2	35.7	21.4	37.9	28.4	33.5
<i>Cramér's V</i> <i>p</i>	.12 .009		.16 .009		.11 .211	

Den Männern geht es dagegen offensichtlich mehr um die Sicherung des Fachqualifikationsstatus, wie der zweite Teil der Tabelle zumindest im Trend bestätigt. Jedenfalls ist dieses Zielsyndrom nicht nur etwas stärker ausgeprägt als bei den ostdeutschen Frauen, sondern vor allem auch deutlich stärker als bei ihren westdeutschen Geschlechtsgenossen; das ist (mit $V = .16$ und $p = .009$) die bedeutendste Differenz überhaupt. Und dies gilt dann schließlich auch für den Gesamtzusammenhang: Daß die Sicherung der Qualifikationen im Osten angesichts ihrer massenhaften Entwertungen das dominante Motiv für die Weiterbildungsteilnahme ist, dürfte niemanden überraschen.

5.2.2.2 Hinderungsgründe

Nicht-Teilnahme an beruflichen, beschäftigungsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen, der Quasi-Verpflichtung zur Teilnahme wegen schon im Beschäftigungssystem der DDR eher Ausnahme, ist in diesen Tagen des Umbruchs in Ostdeutschland in ihrer manifesten Form körperlicher Nicht-Anwesenheit vergleichsweise selten anzutreffen, zumal Subsistenzmittel als Lohnersatz oder öffentlich finanzierter Lohn oft an die verschiedensten Formen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bis zu beruflichen Umschulungen und Einarbeitungsmaßnahmen gebunden sind. In den Fällen, wo sie dennoch auftritt, unterscheiden sich die Gründe, die für die Nicht-Teilnahme sprechen, denn auch charakteristisch von denen, die im Westen genannt werden; und zwar sowohl in ihrer Rangfolge als auch in ihrem relativen Gewicht. Das Überlastsyndrom spielt im Osten offenbar eine geringere Rolle als im Westen; die - verbliebenen - Nicht-Teilnehmer im Osten der Republik begründen ihr Fernbleiben deutlich überwiegend mit der Annahme, daß sich keine beruflichen Verbesserungen aus einer Teilnahme ergeben würden (erster und zweiter Rangplatz; über die Hälfte aller Nennungen - gegenüber nur einem Drittel im Westen, wo die Belastungen "neben der alltäglichen Arbeit" den ersten Rang einnehmen). Vom Kostenargument abgesehen spielen die restlichen Begründungsvorgaben kaum noch eine große Rolle; anders als im Westen, wo sich die Begründungsweisen merklich stärker verteilen (Tabelle 32).

Vergleicht man nun das Auftreten der Hinderungssyndrome "Sinnlosigkeit" von Weiterbildungsanstrengungen und "Belastung" im Osten und im Westen miteinander (Tabelle 33), dann treten die Trends der Einzelergebnisse deutlicher hervor. Die Einstellung, daß Weiterbildungsaktivitäten - aus welchen Gründen auch immer - sinnlos wären, tritt im Osten wie im Westen - bei allen Befragten - gleich häufig und gleichermaßen auf. Kaum merkliche, statistisch nicht abgesicherte Differenzen ($p = .399$) sind allenfalls bei den **Männern** auszumachen: Im Osten spielt das Sinnlosigkeitssyndrom bei nahezu der Hälfte (46 Prozent) der Männer überhaupt keine Rolle; im Westen beträgt der Anteil dieser Gruppe immerhin kaum mehr als ein Drittel.

Tabelle 32: Hinderungsgründe in Ost- und Westdeutschland

		Westdeutschland		Ostdeutschland	
Rangplatz (insgesamt)	Hinderungsgrund	Rangplatz	Anteil an allen Nennungen	Rangplatz	Anteil an allen Nennungen
1.	"Berufliche Weiterbildung führt zu keinen besonderen Veränderungen meiner beruflichen Tätigkeiten und meiner Arbeitsbedingungen."	2.	18.4	1.	27.6
2.	"Berufliche Weiterbildung ist neben der alltäglichen Arbeit eine zu hohe Belastung."	1.	18.7	3.	17.0
3.	"Berufliche Weiterbildung verbessert nicht meine Aufstiegschancen."	3.	15.2	2.	23.4
4.	"Berufliche Weiterbildung kostet zuviel Zeit, die ich eigentlich nicht habe."	4.	14.7	6.	6.7
5.	"Berufliche Weiterbildung läßt sich mit meinen familiären/häuslichen Pflichten nicht vereinbaren."	5.	13.6	5.	8.3
6.	"Berufliche Weiterbildung ist mit zu hohen Kosten bzw. einem zu hohen Verdienstausschlag verbunden."	6.	12.2	4.	13.1
7.	"Berufliche Weiterbildung nützt mir wenig, wenn ich mein Berufsleben vielleicht bald wegen Kindern oder Familie unterbrechen muß."	7.	7.2	7.	3.9

Eine wesentlich trennende Rolle spielen dagegen die Belastungswahrnehmungen und -befürchtungen. Bei zwei Dritteln der Befragten im Osten - und damit doppelt so oft wie im Westen - ohne Belang, sehen doch zwei von fünf Westdeutschen - und damit dreimal so viel wie in Ostdeutschland - ein Zuviel an zusätzlichem Aufwand in beruflicher Weiterbildung; und zwar die Frauen noch deutlich öfter als die Männer - ohne daß sich an der Relation bei ihnen etwas ändern würde.

Tabelle 33:

Hinderungssyndrome "Sinnlosigkeit" und "Belastungen" in Ost und West

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land
Sinnlosigkeit						
schwach	39.3	41.6	34.2	46.1	42.7	37.4
durchschnittlich	25.3	22.5	32.2	20.0	20.6	24.9
stark ausgeprägt	35.4	35.9	33.6	33.9	36.7	37.7
<i>Cramérs V</i> <i>p</i>	.02 .908		.11 .399		.04 .834	
Belastungen						
schwach	35.4	65.2	39.3	63.9	32.8	66.4
durchschnittlich	22.8	20.5	22.8	23.3	22.9	17.7
stark ausgeprägt	41.7	14.4	37.9	12.8	44.3	15.9
<i>Cramérs V</i> <i>p</i>	.23 .000		.21 .034		.23 .003	

5.2.3 Zwei Systeme - unterschiedliche Gestalten: Pyramiden- und Zwiebel-Hypothese

Die grundsätzlich verschieden aufgebauten und betriebenen Weiterbildungssysteme der ehemaligen DDR und der alten Bundesrepublik sollten über die aktuellen Differenzen hinaus zu typischen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten ihrer Bevölkerungen geführt haben. Insbesondere sollte dem Selbstverständnis der sozialistisch sich verstehenden Gesellschaft der DDR zufolge ein weniger hierarchisiertes oder doch gänzlich anders strukturiertes Teilnehmeraufkommen zu verzeichnen sein. Diesen Gedanken nimmt die Basis-Hypothese zu den differentiellen Gestalten der Teilnahme in Ost und West auf. Sie heißt:

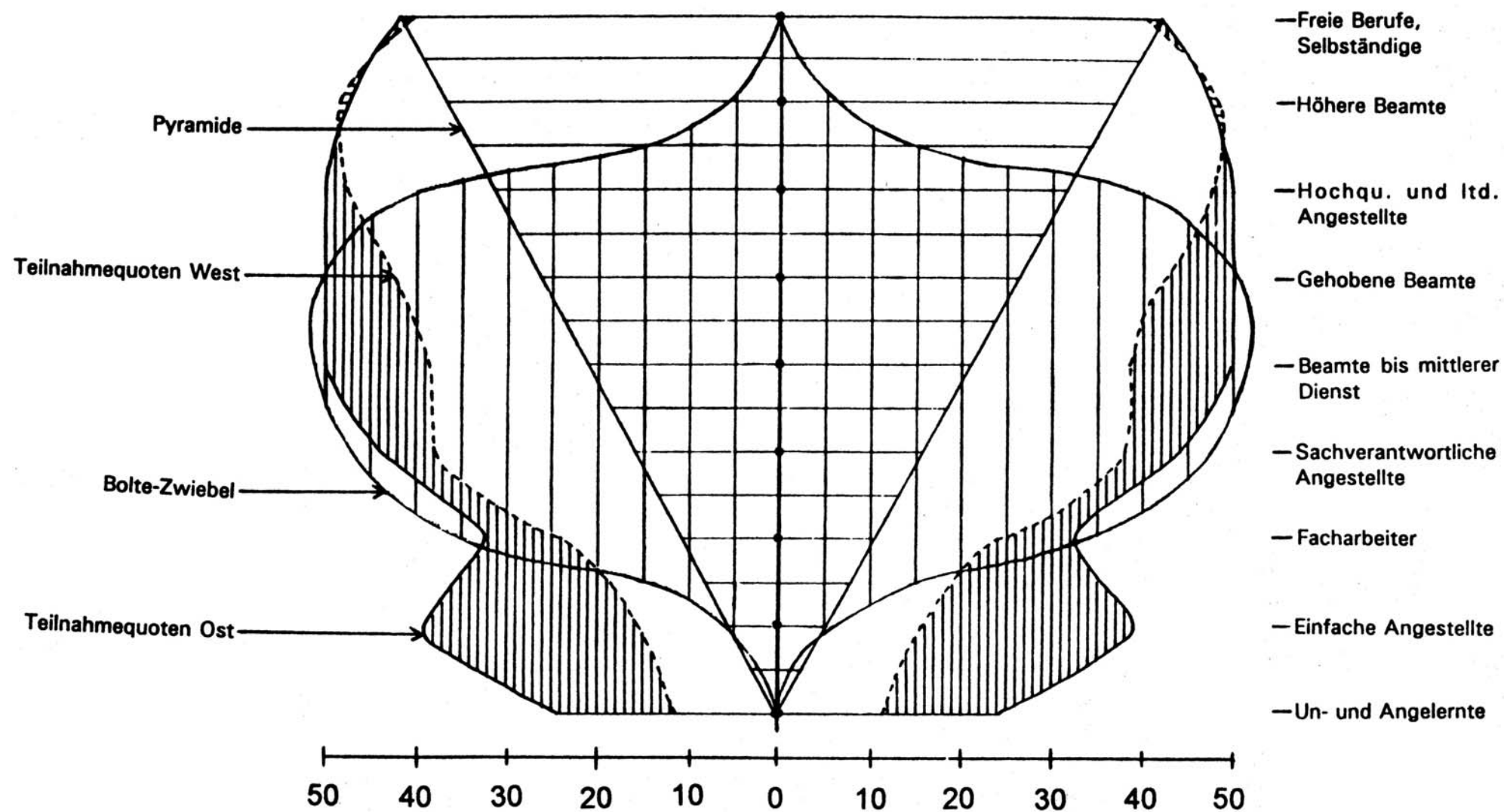
Die völlig unterschiedliche Organisation von beruflicher Weiterbildung im Osten ('Betriebsakademien') und im Westen ('Weiterbildungsmarkt') sollte zu charakteristischen Differenzen geführt haben; es ist anzunehmen, daß die Teilnehmerstrukturen im Osten eher die Gestalt der *Bolte-Zwiebel*, die im Westen eher die einer auf der Spitze stehenden Pyramide aufweisen.

5.2.3.1 Berufsstatus

Abbildung 3 zeigt die Beteiligungsanteile der hierarchisiert, von unten nach oben, angeordneten Berufsstatusgruppen.¹¹ 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. Zwar sind die un- und angelernten Arbeiter nicht überhaupt nicht vertreten (dies würde der Spitze 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.

11 Die Graphik folgt dem Prinzip der Darstellung der Bevölkerungspyramide des Statistischen Bundesamts, wie sie in den Statistischen Jahrbüchern publiziert wird; d.h. der Nullpunkt der Graphik ist mit dem jeweils halben Anteilswert (der Teilnehmer an Weiterbildung) der einzelnen Berufsstatusgruppen identisch.

Abbildung 3: Teilnahme der Berufsstatusgruppen an berufsbezogener Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland



Beiden "an- und ungelernten Arbeitern" wären nämlich zuerst die Arbeiter in "Ungelernten"-Positionen herauszufiltern und aus dieser Gruppe noch diejenigen, die innerhalb der Betriebshierarchien die untersten Positionen einnehmen, weil sie nicht nur über keine Berufsausbildung, sondern auch über keine durchschnittliche oder gar überdurchschnittliche Schulbildung verfügen - Qualifikationen, die sich im Segment der "An- und ungelernten Arbeiter" ja durchaus finden. Bei den "Beamten des unteren und mittleren Dienstes" wären die der unteren Hierarchiestufen herauszufiltern und gewiß eher in der Nachbarschaft der Facharbeiter oder "einfachen" Angestellten anzusiedeln. Und bei den "Selbständigen und Freien Berufen" haben wir es, wie gesagt, mit einer Sammelkategorie vom Kioskbesitzer bis zum frei praktizierenden Arzt oder Patentanwalt zu tun.

Nicht ganz so deutlich wird die Annahme bestätigt, im Osten wiesen die Teilnehmerstrukturen eher die Gestalt der *Bolte-Zwiebel* (*Bolte* 1970) auf. Dazu ist die erhebliche Ausbuchtung im Bereich der unteren Hierarchieposition der "einfachen" Angestellten zu stark¹² und spitzt sich die Zwiebel im Bereich der oberen Positionen nicht hinreichend zu.¹³ Dennoch: Die strukturellen Differenzen sind unverkennbar, wie sich vor allem am "demokratischer" erscheinenden Zwiebelbauch deutlich ablesen läßt. Dies scheint aber eher auf die jüngsten Ereignisse, die massenhafte Qualifikationsentwertung der Fachqualifizierten seit der Wende im Osten und die nachfolgend für erforderlich erachteten Requalifizierungsversuche zurückzuführen zu sein, wie ein Vergleich mit den Teilnehmerstrukturen der bis 1989 zum letztenmal Weitergebildeten nahelegt, die sich entschieden hierarchisierter, pyramidal darstellten.¹⁴

5.2.3.2 *Erwerbssituation*

Dieses Bild reproduziert sich in der Differenzierung nach Erwerbssituationen (Tabelle 34). Zwischen zwei Dritteln (der Männer) und drei Vierteln (der Frauen) des Jedermannssegments in den westdeutschen Ländern haben noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen; in den neuen Ländern sind es nur zwei von fünf Erwerbsnahen. Es fällt auf, daß sich unter den Beamten, den in Leitungspositionen Tätigen und den Hochqualifizierten im Osten der Republik praktisch keine Nie-Teilnehmer mehr finden, während dies im Westen, allen Segmenttendenzen zum Trotz, so durchgängig nun auch wieder nicht der Fall ist. Hier

12 Das Ergebnis reproduziert sich für die bis 1989 zuletzt Teilnehmenden, ist also den neuen Entwicklungen nicht zuzuschreiben.

13 Dies trifft allerdings nur für die **relativen** Anteile zu; absolut tendiert die Teilnahme gegen Null, spitzt sich die Zwiebel also zu.

14 Die Fallzahlen sind aber zu gering, um diese Annahme als gesichertes Ergebnis festhalten zu können.

spielt ganz gewiß der in diesen Segmenten noch unmißverständlichere Umlerndruck in der ehemaligen DDR eine große Rolle.

Beachtenswert ist es auch, daß bei fachqualifizierten voll erwerbstätigen Frauen die Discrepanzen zwischen Ost und West größer ausfallen als im Jedermannssegment und auch größer als bei den Männern in gleichen Erwerbssituationen: Während der Anteil der Nie-Teilnehmer im Jedermannssegment oder bei den vollerwerbstätigen Facharbeitern und Facharbeiterinnen, aber auch bei den männlichen ganztägig Erwerbstätigen in qualifizierten Sachbearbeiterberufen im Westen ungefähr anderthalbmal so groß ist wie im Osten, ist er bei den westdeutschen Frauen dieser letzteren Gruppe etwa zweieinhalbmal so groß wie bei ihren Geschlechtsgenossen in den neuen Ländern. So bleibt auch hier jedenfalls festzuhalten, daß die Geschlechtszugehörigkeit, sprich: die unterschiedlichen Muster beruflicher Sozialisation und die hieraus zu einem wesentlichen Teil resultierenden differentiellen Chancen im und Ansprüche ans Erwerbsleben, die grundsätzlichen Differenzen zwischen Ost und West ganz erheblich spezifizieren.

Tabelle 34: Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinenz in Ost- und Westdeutschland (Nie-Teilnehmer)

	Zusammen		Männer		Frauen	
	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land
Jedermannsegment	72.0	42.2	66.8	38.1	73.8	45.8
Andere Erwerbstätige mit eher durchschnittlichen Qualifikationen	47.8	21.2	32.2	16.2	51.6	26.2
Vollerwerbstätige Facharbeiter	48.7	29.3	49.2	30.2	37.5	25.2
Vollerwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter	14.1	9.5	4.5	3.4	29.2	11.2
Beamte, leitende und hochqualifizierte Angestellte	8.2	2.7	7.7	.0	9.2	6.1

6. SOZIALDEMOGRAPHISCHE AUSGANGSSITUATIONEN VON TEILNEHMERN UND NICHT-TEILNEHMERN

6.1 Methodische Einführung: Diskriminanzanalysen zur Gruppenidentifizierung

Vor allem mit dem Ziel einer weiteren theoriegeleiteten Auswahl der auf der Mesoebene der Regionen schon extensiver zu Befragenden wird nun untersucht, welche sozialstatistischen Merkmalskombinationen die beiden großen Gruppen der (Irgendwann-einmal-)Teilnehmer und der Nie-Teilnehmer am stärksten voneinander unterscheiden. Damit wollen wir uns, immer noch auf der Makroebene gesamtgesellschaftlicher Strukturen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz, den thematisch relevanten Gruppen einen weiteren Schritt nähern. Dies geschieht mithilfe einer Diskriminanzanalyse der in Dichotomien aufgespaltenen Merkmale¹ der befragten Teilnehmer und Weiterbildungsabstinenten, und zwar in einem schrittweisen Verfahren, das die Kovarianzen - und damit die laufende Verringerung oder Vergrößerung der **zusätzlichen** Erklärungskraft zusätzlich in die Analyse eingebrachter Merkmale (dichotomer Variablen) - deutlich werden läßt.

Forschungslogisch geht die Diskriminanzanalyse davon aus, zwei oder mehrere Gruppen (von Befragten) mithilfe einer Regressionsgleichung so voneinander zu trennen, daß - umgekehrt - Fälle, deren Gruppenzugehörigkeit bislang nicht bekannt ist, mithilfe dieser Gleichung mit größtmöglicher Sicherheit einer der Gruppen zugeordnet werden können, ihre Gruppenzugehörigkeit also retrospektiv "prognostiziert" werden kann.²

Dies sind die Dichotomien, die in die Analysen einbezogen wurden (die Benennungen bezeichnen jeweils das "Zutreffen" des dichotom definierten Merkmals):

- a) **zur Ausbildung:** mindestens Fachoberschulreife, Unausgebildete und Angelernte, dual Ausgebildete, Hochschulausgebildete;
- b) **zur Erwerbssituation:** zentrales Erwerbsalter (25-49 Jahre), Vollerwerbstätigkeit, Arbeiter, Gewerkschafter, Arbeitsplatzabbau-Erwartung³, Tertiäre Organisationen (Beschäftigungsbranche), Öffentlicher Dienst, Mittelbetrieb, Großbetrieb;

1 Das meist nominale oder ordinale Skalenniveau der Umfragedaten erfüllt die Bedingung mindestens intervallskalierter Variablen nicht. Deshalb werden die Variablenausprägungen in binäre Variablen transformiert.

2 Die hier genutzte Variante wählt die in die Gleichung aufzunehmenden Variablen nach ihrem - von Schritt zu Schritt varierten - Beitrag zur Minimierung von *Wilks* Lambda aus.

3 Die Frage nach der Einschätzung der personellen Entwicklung des Beschäftigungsbetriebs "in den nächsten Monaten" gehört zum Standardangebot des mit der Feldarbeit beauftragten Meinungsforschungsinstituts. Einen Personalabbau Erwartende finden sich eher unter den Teilnehmern (*Cramér's V* = .12).

- c) **zur persönlichen Lebenssituation:** mindestens-4-Personen- Haushalt, Unterdurchschnittliches Pro-Kopf-Einkommen des Haushalts, Single-Dasein, Konfessionslosigkeit, Vater (bzw. alleinerziehende Mutter) Beamte(r) oder Angestellte(r), Großstadteinwohner.

6.2 Typische Unterschiede zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -abstinenten

6.2.1 Retrospektive soziodemographische Prognose der Gruppenzugehörigkeit

Als die mit weitem Abstand gewichtigste Dichotomie weist die Analyse die Schulausbildung in ihrer Alternative "Fachoberschulreife" ("ja" oder "nein"; $F > 150^4$; Tabelle 35) aus; es folgen Berufsausbildung ("Un- und Angelernte") und "Vollerwerbstätigkeit". Der Berufsstatus "Arbeiter" wird erst im vierten Schritt in die Analyse einbezogen, ihm kommt nur wenig mehr zusätzliche Diskriminanzkraft zu als der Zugehörigkeit zu einem "Mittelbetrieb". Das liegt nun nicht etwa daran, daß der Status, Arbeiter zu sein (oder nicht), weniger gewichtig sei als der Umstand, ganztätig erwerbstätig zu sein. Vielmehr spielt hier die Kovariation des Merkmals "Arbeiter" mit den Merkmalen "Schulbildung" (unter FOS-Reife) und (mangelnde) "Berufsausbildung" (als Unausgebildeter oder Angelernter) hinein.⁵ Dies wird in der dritten Spalte der Tabelle 36 deutlich: Den dritthöchsten (absoluten) Koeffizienten für die Korrelation eines Merkmals mit der Diskriminanzfunktion weist die Berufsstatusdichotomie auf.

4 Bei der schrittweisen Analyse bestimmt die Größe des F-Werts (bzw. die je maximale Minimierung von Wilks Lambda) *ceteris paribus* über die Einbeziehung einer "unabhängigen" Variablen in die Diskriminanzfunktion.

5 Das ursprüngliche F (vor dem ersten Analyseschritt) war mit $F = 105,3$ fast doppelt so groß wie das der "Vollerwerbstätigkeit" mit $F = 57,4$; auch der F-Wert des Merkmals "Hochschulausbildung" war zu diesem Zeitpunkt mit $F = 89,2$ noch erheblich größer (s. Tabelle 35).

Tabelle 35: Veränderung der F-Werte der zehn wichtigsten Merkmale (Analyseschritte 0-10)*

Variable	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mindestens FOS-Reife	150,0	150,0	105,8	112,0	63,7	66,1	70,1	55,0	57,2	41,9	43,3
Un- und Angelernte	114,4	71,4	71,4	63,0	47,5	47,1	42,7	41,3	40,1	49,5	48,4
Arbeiter(in)	105,3	36,7	22,4	28,4	28,4	24,9	25,7	30,6	31,8	21,1	22,9
Hochschulausbildung	61,9	17,9	14,8	-	-	10,3	-	-	8,3	-	-
Vollerwerbstätigkeit	57,4	62,5	54,2	54,2	60,3	67,3	77,3	78,0	73,4	69,8	66,6
Öffentlicher Dienst	32,0	16,7	-	14,7	-	-	9,4	-	-	-	-
Großbetrieb (> 500)	23,0	22,9	21,5	18,7	16,5	-	-	9,9	-	-	-
Konfessionslosigkeit	20,3	-	-	-	10,3	11,7	11,9	11,9	12,2	14,3	12,2
Mittelbetrieb (51 - 500)	19,1	19,3	18,5	25,9	22,4	22,4	26,1	27,6	24,6	25,7	25,6
Tertiäre Großorganisation	17,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitsplatzabbau-Erwartung	-	20,4	18,3	15,0	16,1	13,4	11,5	11,8	11,8	12,4	8,3
Unterdurchschnittl. Pro-Kopf-Einkommen	-	15,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Duale Berufsausbildung	-	-	20,5	18,9	-	-	-	8,9	9,5	9,5	9,6
Single	-	-	15,4	19,3	20,4	24,1	24,1	24,2	24,6	18,7	17,6
Gewerkschafter(in)	-	-	-	-	9,7	12,6	10,4	-	-	4,3	4,3

* Grau unterlegt sind die je höchsten F-Werte. In Fettdruck erscheinen die in die Diskriminanzfunktion einbezogenen Variablen.

Tabelle 36: In die Diskriminanzfunktion einbezogene Merkmale*

	Wilks Lambda	Standardisierte Dis- kriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunk- tion (Rang)**
	(1)	(2)	(3)
Mindestens FOS-Reife	.878	– .41	– .58 (1.)
Un- und Angelernte	.824	+ .46	+ .51 (2.)
Vollerwerbstätigkeit	.785	– .46	– .36 (4.)
Arbeiter(in)	.765	+ .30	+ .49 (3.)
Mittelbetrieb (51 - 100 Beschäftigte)	.749	+ .30	+ .21 (7.)
Single	.733	+ .24	+ .16 (10.)
Konfessionslosigkeit	.725	– .20	– .21 (6.)
Arbeitsplatzabbau-Erwartung	.717	– .17	– .18 (8.)
Duale Berufsausbildung	.711	+ .21	+ .13 (14.)
Gewerkschafter(in)	.708	– .13	– .11 (15.)

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .54

* Die anderen Merkmale unterschritten den standardmäßig vorgegebenen minimalen *F*-Wert (3.84).

** Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (> .10): Rang 5: "Hochschulausbildung" (– .31); Rang 9: "Öffentlicher Dienst" (– .17); Ränge 11, 12 und 13: "Vater (Mutter) Beamte(r)/Angestellte(r)" (– .14), "Tertiäre Organisationen" (– .14) und "Großbetrieb" (– .13).

Der kanonische Korrelationskoeffizient der Diskriminanzfunktion ist, zumal es sich hier um Standarddemographiematerial handelt, das nicht speziell für diese Untersuchung ausgearbeitet wurde, mit .54, die Trefferquote der retrospektiven Prognose mit über 78 Prozent richtigen Eingruppierungen (in die Gruppen der Teilnehmer bzw. der Nicht-Teilnehmer; s.u. Tabelle 42) erstaunlich hoch.

Die statistische "Erklärung" von Weiterbildungsabstinenz, d.h. die optimale Kombination von statistischen Merkmalen zur Prognose der Zugehörigkeit zu einer der beiden Gruppen, stützt sich in wesentlichem Ausmaß auf die hier so genannten "klassischen" **Ausgrenzungsmerkmale**, die weitgehend darüber entscheiden (oder doch wenigstens immer wieder

damit zusammenhängen), ob jemand an beruflicher Weiterbildung teilnimmt oder nicht. Warum sie das tun, ist eine ganz andere Frage, die auf der Makroebene nicht beantwortet werden kann, wenn die typischen Konstellationen auch schon eine ganze Reihe begründeter Hinweise geben.

6.2.2 Ausgrenzungstendenzen

Hier sei zunächst demonstriert, wie genau die Diskriminanzfunktion Nie-Teilnehmer von Teilnehmern trennt. In der Tabelle 37 erscheint die Funktion als fünfstellige Intervallskala. Vier von fünf der Befragten, deren Merkmalskombinationen besonders stark ausgeprägte Ausgrenzungstendenzen nachweisen (die Gruppe im fünften Intervall), haben noch nie an irgendeiner Form beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Fast jeder (96%) derjenigen, deren Merkmalskombinationen, andererseits, nur schwach ausgeprägte Ausgrenzungstendenzen zeigen (die Gruppe im ersten Intervall), hat dagegen schon mindestens einmal, wahrscheinlich mehrmals, an dergleichen Veranstaltungen teilgenommen.

Tabelle 37: Ausgrenzungstendenzen und Weiterbildungsabstinenz

	Ausgrenzungstendenzen				
	schwach	eher schwach	durchschnittlich ausgeprägt	eher stark	stark
Nie-Teilnehmer	4.5	17.9	27.0	63.6	79.4
Teilnehmer	95.5	82.1	73.0	36.4	20.6
Zusammen	19.5	17.3	35.0	13.0	15.2

Cramér's V = .54, *Gamma* = -.74; *p* = .000.

Es fällt auf, daß das Weiterbildungsverhalten von Frauen zwar auch gut, aber dennoch bemerkenswert weniger ausschließlich durch die Diskriminanzfunktion "erklärt" wird; die Koeffizienten *V* und *Gamma* liegen deutlich unter denen bei den Männern - mit Ausnahme allerdings des fünften, extremen Intervalls (Tabelle 38).

Tabelle 38: Ausgrenzungstendenzen und Weiterbildungsabstinenz bei Männern und Frauen

	Ausgrenzungstendenzen				
	schwach	eher schwach	durchschnittlich ausgeprägt	eher stark	stark
Männer					
Nie-Teilnehmer	2.2	12.1	21.1	67.8	76.5
Teilnehmer	97.8	87.9	78.9	32.2	23.5
Zusammen	24.7	18.7	34.0	10.6	12.0
<i>Cramér's V = .59, Gamma = - .80; p = .000.</i>					
Frauen					
Nie-Teilnehmerinnen	9.1	25.6	33.2	60.5	81.5
Teilnehmerinnen	90.9	74.4	66.8	39.5	18.5
Zusammen	13.7	15.8	36.0	15.7	18.8
<i>Cramér's V = .48, Gamma = - .65; p = .000.</i>					

6.3 Männer und Frauen

Die sehr unterschiedlichen Erwerbssituationen von Männern und Frauen, die sich im beruflichen Weiterbildungsverhalten, wie zu sehen war, nach wie vor deutlich niederschlagen, legen ebenso wie diese Zusammenhänge nahe, das Ergebnis für die beiden Geschlechter getrennt zu überprüfen. In die beiden folgenden Diskriminanzanalysen wurden die gleichen Merkmale einbezogen. Die gleiche methodische Vorgehensweise sichert schließlich die uneingeschränkte Vergleichbarkeit der Analysen.

6.3.1 Männer: Segmentation im Betrieb

Tatsächlich zeigen sich beachtliche Unterschiede - und diese Unterschiede sind charakteristisch. Zunächst einmal fällt auf, daß im Falle der Männer der Arbeiterstatus mit Abstand die größte Diskriminierungskraft aufweist. In die Gleichung im ersten Analyseschritt aufgenommen, reduziert sie den F-Wert der Schulbildung derart stark, daß die Kovariante erst im vierten Schritt, erst nach Berufsausbildung und Betriebsgröße (Mittelbetrieb) einbezogen wird, obwohl sie vor Beginn der Analyse nach dem Berufsstatus den deutlich höchsten F-Wert hatte. Charakteristisch ist denn auch, daß bei den Männern die Gewerkschaftszugehörigkeit, die mit der Arbeitsplatzabbau-Erwartung - erwartbar - kovariiert, eine hervorgehobene Rolle spielt.

Ein interessanter Hinweis ergibt sich schließlich aus der Bedeutung des *Single*-Daseins für die Abstinenz von beruflicher Weiterbildung, nicht für die Teilnahme an ihr. Das in der Weiterbildungsforschung oft unterstellte Geselligkeitsmotiv, das weibliche *Singles* in Weiterbildungsveranstaltungen treibe, könnte bei den Männern gewissermaßen umgedreht werden - und ist auch schon umgedreht worden: daß männliche *Singles* es nicht nötig hätten, vor der Hausarbeit in die Weiterbildungsbeteiligung zu entfliehen - wie ihre verheirateten Geschlechtsgenossen. Dies bleibt weiterer Beachtung auf der Mikroebene vorbehalten (Tabelle 39).

Man mag sich vielleicht fragen, wo die "Vollerwerbstätigkeit" geblieben ist, die bei der Gesamtgruppe aller befragten Weiterbildungsabstinenten und -teilnehmer doch eine so hervorragende Rolle spielt. Es sind die Charakteristika der Frauenerwerbstätigkeit, die auf die Gesamtgruppe durchschlagen. Für die Männer ist, insgesamt gesehen, immer noch, die Frage von Ganztags- oder Teilzeitarbeit nach wie vor unerheblich. Wirklich erheblich sind bei den Männern, wie die Koeffizienten für die Korrelation der Einzelmerkmale mit der Lösungsgleichung in Tabelle 39 ausweisen, nur die betrieblichen Hierarchiemerkmale und die Schulbildung, mit der der Prozeß der Zuweisung betrieblicher Statuspositionen manifest zu werden beginnt. Mehr noch als bei der Gesamtgruppe deuten Kombination und differentielle Gewichte der Merkmale auf die Berufsposition und die damit konkordanten betrieblichen Selektionsprozesse - zur Teilnahme an Weiterbildung - hin. Hier zeigt sich in klassischer Manier **betriebliche Bildungssegmentation**.

Tabelle 39: Männer und Frauen

	Wilks Lambda	Standardisierte Dis- kriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)**	
Männer				
Arbeiter	.839	+.52	+.63	(1.)
Un-/Angelernte	.790	+.46	+.39	(4.)
Mittelbetrieb	.753	+.43	+.30	(5.)
Mindestens FOS-Reife	.727	-.37	-.52	(2.)
Gewerkschafter	.705	-.25	-.11	(14.)
Arbeitsplatzabbau- Erwartung	.692	-.23	-.21	(8.)
Single	.682	+.29	+.22	(7.)
Duale Berufsausbildung	.676	+.21	+.28	(6.)
Kanonischer Korrelationskoeffizient: .57 Gruppenzentroide: Teilnehmer - .41; Nicht-Teilnehmer 1.16				
Frauen				
Mindestens FOS-Reife	.842	+.50	+.69	(1.)
Un-/Angelernte	.804	-.33	-.54	(2.)
Vollerwerbstätigkeit	.775	+.37	+.32	(6.)
Konfessionslosigkeit	.756	+.29	+.40	(5.)
Hochschulausbildung	.743	+.25	+.40	(4.)
Single	.732	-.25	-.09	(9.)
Arbeiterin	.724	-.25	-.47	(3.)
Vater Beamter/ Angestellter	.718	-.18	-.01	(18.)
Kanonischer Korrelationskoeffizient: .53 Gruppenzentroide: Teilnehmerinnen .53; Nicht-Teilnehmerinnen - .73				

* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (> .10): "Hochschulausbildung" (Rangplatz 3: - .39), "Großbetrieb (9.: - .19), "Vater (Mutter) Beamte(r)/Angestellte(r)" (10.: - .17), "Großer Haushalt" (11.: - .15), "Öffentlicher Dienst" (12.: - .13), "Zentrales Erwerbsalter" (13.: - .11).

** Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (> .10): "Öffentlicher Dienst" (Rangplatz 7: + .21), "Tertiäre Großorganisationen" (8.: + .15).

Tabelle 40 belegt das eindeutig. "Jedermannssegment" und "Betriebliche Bildungssegmentation" (die starke Ausprägung der Intervallskala) stimmen weitgehend überein.⁶ Nennenswert ist dann lediglich noch die Vertretung der voll erwerbstätigen Facharbeiter in dieser Gruppe. Es scheint, daß die weitverbreitete Annahme überprüft werden muß, der "Idealarbeiter", der mit dem voll erwerbstätigen Facharbeiter in etwa gleichzusetzen wäre, sei ein Weiterbildungsspezialist.⁷

6.3.2 *Frauen: Segmentation durch Bildung*

Bei den Frauen sieht die Situation der Tabelle 39 zufolge doch etwas anders aus. Zwar spielen auch hier die Merkmale eine Rolle, die bei den Männern Abstinente von Teilnehmern unterscheiden: Zentral und gar noch von größerer Diskriminanzkraft als bei den Männern ist bei den Frauen die Frage, ob sie einen mittleren oder höheren oder gar einen Hochschulabschluß erreicht haben, zentral auch die Frage der Berufsausbildung, und auch der Arbeiterinnenstatus zeigt sich als von besonderem Gewicht. Mit der Erwerbsstatusfrage spielt dann aber schon die besondere Situation der Frauen hinein; und zwar so diskriminierend, daß der Berufsstatus (Arbeiterin/Nicht-Arbeiterin), kovariant, trotz seiner hohen Korrelation mit der Diskriminanzgleichung erst an sechster Stelle der (zusätzlich) diskriminierenden Variablen wieder auftritt. Ist dies nicht weiter überraschend, so läßt doch die Bedeutung des Zufallsmerkmals "Konfessionslosigkeit"⁸ aufmerken: Das mit Bildungsindikatoren kovariierende Merkmal ist das viertstärkste überhaupt bei den Frauen; konfessionelle Bindung scheint bei ihnen eher für Abstinenz von weiteren beruflichen Bildungsanstrengungen zu sprechen. Für eine aufgeklärte, oft als "postmodern" apostrophierte Gesellschaft ist ein so großes Gewicht eines traditionellen Merkmals schon erstaunlich. Auch hierauf wird zu achten sein.

Es bleibt festzuhalten, daß das Geselligkeitsmotiv auch bei den ledigen Frauen zumindest im Bereich beruflicher Weiterbildung keine Rolle spielt; der Zusammenhang ist, im Gegenteil,

6 Weitgehend handelt es sich bei den beiden Variablen um eine sowohl theoretische als auch, natürlich, empirische Tautologie; Sinn der Gegenüberstellung in Tabelle 40 ist denn auch lediglich die Überprüfung der Interpretation der Intervallskala durch die Nominalskala.

7 Vgl. hierzu die biographische Typologie "Weiterbildung im Lebenslauf" von *Weltz, Schmidt, Krings* (1973, 70-73).

8 Zufallsmerkmal deshalb, weil es lediglich routinemäßig (als Standarddemographiemerkmal) mit überprüft wurde.

wie bei den Männern ein negativer⁹: *Single-Dasein* macht berufliche Weiterbildung bei beiden Geschlechtern unwahrscheinlicher.

Tabelle 40: Betriebliche Bildungssegmentation bei den Männern

	Intervallskala Betriebliche Bildungssegmentation	
	schwach oder durchschnittlich ausgeprägt	stark ausgeprägt (= oberes Terzil)
Jedermannssegment	27.0	73.0
Voll erwerbstätige einfache Angestellte	88.2	11.8
Nicht voll Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen	84.1	15.9
Voll erwerbstätige Facharbeiter	44.1	55.9
Mäßig qualifizierte erwerbstätige "kleine" Selbständige	100	.0
Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen)	97.1	2.9
Erwerbstätige Beamte bis einschließlich gehobener Dienst	93.5	6.5
Nicht erwerbstätige Hochqualifizierte und Erwerbspersonen mit Leitungsfunktionen	100	.0
Erwerbstätige Hochqualifizierte und leitende Angestellte	99.6	0.4
Erwerbstätige Beamte des höheren Dienstes	100	.0
Erwerbstätige in Freien und Unternehmerberufen	99.1	0.9
<i>Cramér's V</i> = .64, <i>Eta</i> = .64; <i>p</i> = .000.		

9 Beim Vergleich der Tabellenwerte ist zu beachten, daß die Diskriminanzfunktionen über unterschiedliche Gruppenzentroiden verfügen: Wird bei den Männern Abstinenz "erklärt", so bei den Frauen Beteiligung. Vgl. den folgenden Kommentar.

Anders als bei den Männern handelt es sich bei der Situationsbeschreibung, die die Diskriminanzfunktion nahelegt, nicht um den Versuch einer - mit dem gegebenen Datenmaterial - optimalen Konstellation von ausgrenzenden Merkmalen von Randbelegschaften, sondern, im Gegenteil, um die Beschreibung der optimalen Konstellation von Merkmalen, die Frauen die Teilnahme erleichtern (bzw.: die sie wahrscheinlicher machen): formal hoch gebildet, eher nicht aus Arbeiterfamilien stammend,

Tabelle 41: Weiterbildungsspezialistinnen: Moderne Karrierefrauen

	Intervallskala Karrierefrauen	
	schwach oder durchschnittlich ausgeprägt	stark ausgeprägt (\approx oberes Terzil)
Alleinlebend		
Pro-Kopf-Haushaltseinkommen:		
bis 800 DM	90.7	9.3
800 bis 1.600 DM	85.6	14.4
mehr als 1.600 DM	58.1	41.9

Gamma = .63; p = .005.

Mit Lebenspartner		
Pro-Kopf-Haushaltseinkommen:		
bis 800 DM	78.9	21.1
800 bis 1.600 DM	73.6	26.4
mehr als 1.600 DM	38.2	61.8

Gamma = .49; p = .000.

konfessionellungebunden, mittenimErwerbsleben- und nicht alleinlebend¹⁰: **moderne Karriere-frauen**¹¹.

Auch hier soll die Interpretation der Diskriminanzfunktion durch interpretationsrelevante Zusatzinformationen noch einmal überprüft werden. Tabelle 41 zeigt zunächst einmal,

Tabelle 42: Retrospektive Prognosen der Gruppenzugehörigkeit mithilfe der Diskriminanzfunktionen: Alle Befragten, Männer und Frauen

Tatsächliche Gruppenzugehörigkeit	Eingruppierung durch die Diskriminanzfunktion	
	Nie-Teilnehmer	Teilnehmer
1. Alle Befragten		
Nie-Teilnehmer(innen)	58.3	41.7
Teilnehmer(innen)	11.2	88.8
Nicht bekannt	29.9	70.1
Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle	78.5	
2. Männer		
Nie-Teilnehmer	58.9	41.1
Teilnehmer	7.8	92.2
Nicht bekannt	26.2	73.8
Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle	83.4	
3. Frauen		
Nie-Teilnehmerinnen	59.1	40.9
Teilnehmerinnen	15.1	84.9
Nicht bekannt	33.7	66.3
Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle	74.1	

daß die Wahrscheinlichkeit, zu der Gruppe der "Karrierefrauen" zu zählen, bei den nicht-alleinlebenden Frauen insgesamt und in allen Einkommenskategorien größer ist als bei den

10 Das entspricht dem *Dink*-Stereotyp ("*double income, no kids*") des gutsituierten kinderlosen berufstätigen Paares.

11 Der Begriff orientiert sich nicht am Bild einer weiblichen "Karrieristin", sondern an dem Phänomen des *career girl* in den USA der Weltkriegsjahre, als die Frauen vermehrt die Positionen der in den Kriegsdienst abkommandierten Männer übernahmen und sich so, gewissermaßen unterderhand, ein erheblicher Emanzipationsschub ergab, der nicht zuletzt in der Mode des *New Look* sich niederschlug.

alleinlebenden. Zweitens steigt sie sowohl bei allein- wie bei mit Partnern zusammenlebenden Frauen in einem qualitativen Sprung bei Pro-Kopf-Haushaltseinkommen von über 1.600 Mark monatlich. Und drittens ist der Anteil der Frauen, die im oberen Terzil der dreistelligen Intervallskala erscheinen und die wir deshalb zu den "modernen Karrierefrauen" zählen, bei den nicht-allein Lebenden¹² um die Hälfte größer als bei den allein lebenden bzw. erziehenden Frauen.

6.3.3 Weitere Hinweise für die Untersuchungen auf der Mikroebene

Weitere Hinweise für die Untersuchungen auf der Mikroebene ergeben sich aus einem anderen Phänomen: der differentiellen Prognosekraft der Diskriminanzgleichungen (Tabelle 42).

Die Tabelle weist aus, daß nur knapp sechzig Prozent der Abstinenten mit den jeweiligen Diskriminanzfunktionen richtig klassifiziert wurden. Dafür liegt die Trefferquote bei den Teilnehmern zwischen 85 Prozent (bei den Frauen) und 92 Prozent (bei den Männern), d.h. neun von zehn Fällen wurden mithilfe nur weniger dichotomer Merkmale als Weiterbildungsteilnehmer identifiziert. Nicht nur das größere Lambda (bzw. der niedrigere kanonische Korrelationskoeffizient), sondern auch die geringere Klassifikations-Trefferquote weist zum anderen die Frauen als die weniger gut prognostizierte (Teilnehmer-)Gruppe aus. Beides harrt - entschieden mehr als der in der Weiterbildungsforschung, zumal der beruflich-betrieblichen, hinreichend und wahrscheinlich auch mit einer gewissen männlichen Betriebsblindheit untersuchte männliche "Normalfall" - der weiteren Erklärung.

6.4 Osten und Westen

Analog zur Differenzierung der retrospektiven diskriminanzanalytischen Prognose der Zugehörigkeit zur Gruppe der Weiterbildungs-Teilnehmer oder Nicht-Teilnehmer nach dem Geschlecht der Befragten ist hier schließlich zu untersuchen, ob sich die die Gruppenzugehörigkeit statistisch erklärenden Prädiktorenkombinationen im Westen und im Osten

12 Zwei Drittel dieser Frauen sind kinderlos; weit über die Hälfte von ihnen ist konfessionell nicht gebunden. Die Erwerbssituation schließlich erscheint in einem erheblich günstigeren Licht als bei allen anderen Gruppen.

Tabelle 43: Prädiktoren von Teilnahme und Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland*

	Wilks Lambda	Standardisierter Diskriminanzfunktionskoeffizient	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)
Westdeutschland			
Mindestens FOS-Reife	.863	+ .51	+ .55 (1.)**
Vollerwerbstätigkeit	.800	+ .52	+ .35 (4.)
Un- und Angelernte	.750	- .35	- .47 (2.)
Mittelbetrieb (51-100 Beschäftigte)	.724	- .33	- .23 (7.)
Single	.705	- .28	- .13 (13.)
Arbeiter	.690	- .23	- .47 (3.)
Arbeitsplatzabbau-Erwartung	.682	+ .19	+ .17 (9.)
Öffentlicher Dienst	.676	+ .15	+ .25 (6.)
Unterdurchschnittliches Pro-Kopf-Einkommen des Haushalts	.671	- .20	- .21 (8.)
Zentrales Erwerbsalter (25 - 49 Jahre)	.664	+ .18	+ .17 (10.)
Großstadt	.661	- .13	+ .05 (16.)
Kanonischer Korrelationskoeffizient: .58 Gruppenzentroide: Teilnehmer +.54; Nicht-Teilnehmer -.94			
Ostdeutschland			
Arbeiter	.907	+ .91	+ .91 (1.)***
Großstadt	.890	- .41	- .41 (2.)
Kanonischer Korrelationskoeffizient: .33 Gruppenzentroide: Teilnehmer -.19; Nicht-Teilnehmer +.64			

* Vgl. Tabelle 36.

** Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): "Hochschulausbildung" (Rangplatz 5 +.28), "Gewerbliche oder kaufmännische Berufsausbildung" und "Großbetrieb" (Rangplätze 11 und 12: +.16), "Tertiäre Großorganisation" (14.; +.12).

*** Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): "Gewerbliche oder kaufmännische Berufsausbildung" (Rangplatz 3; +.36), "Öffentlicher Dienst" (4.; -.33), "Hochschulausbildung" (5.; -.29), "Vater (bzw. alleinerziehende Mutter) Beamte(r)/Angestellte(r)" (6.; -.23), "Tertiäre Großorganisation" (7.; -.20), "Mindestens mittlerer Schulabschluß" (8.; -.20), "Unterdurchschnittliches Pro-Kopf-Einkommen des Haushalts" (9.; +.20), "Vollerwerbstätigkeit" (10.; -.12) und "Un- und Angelernte" (11.; +.11).

der Bundesrepublik voneinander unterscheiden. Tabelle 43 stellt die Analyseergebnisse einander gegenüber.

Die Unterschiede sind krasser, als es selbst bei nicht konservativen Annahmen über die Differenzen zwischen den beiden Republikteilen anzunehmen war. Während sich im Westen die Merkmalskombination tendenzieller Ausgrenzung bei den Männern (vgl. Tabelle 40) schon in Richtung klassischer betrieblicher Segmentationsmuster, hin zum Typ des Jedermanns-qualifizierten der relativ leicht austauschbaren Randbelegschaften¹³, des Antitypus des vielzitierten Idealteilnehmers, konkretisiert hatte, geht diese Konkretion in der Subsample der westdeutschen erwerbsnahen Bevölkerung - hier allerdings in ihrer Umkehrung - noch weiter. Der kanonische Korrelationskoeffizient erreicht in dieser Gruppe mit .58 den bislang höchsten Wert; die Trefferquote des Teilnehmer(innen)status liegt bei diesem **Prototyp** des Teilnehmers an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen bei über neunzig Prozent.¹⁴ Letztlich bestätigt sich damit der äußerst hohe sozialwissenschaftliche Kenntnisstand in diesem Forschungsgebiet.

Ganz anders sieht die Situation in Ostdeutschland aus. Lediglich zwei aus der großen Gruppe der in die Analyse einbezogenen Merkmale machen hier einen nennenswerten Unterschied zwischen den Gruppen der Teilnehmer und der Nicht-Teilnehmer fest: Arbeiterstatus und, negativ im Sinne der Nicht-Teilnahme, Großstadtadresse; Extrempositionen auf dieser Erklärungsschablone (des Typus des **nicht-großstädtischen Arbeiters**) wären mithin die Landarbeiter(innen) der ehemaligen landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (*LPG*) und die Akademiker in Ostberlin, Dresden oder Halle/Saale.¹⁵ Nun könnte man annehmen, dies läge wahrscheinlich weniger am bedeutend geringeren empirisch gestützten theoretischen Kenntnisstand westlich sozialisierter Sozialforschung über die Verhältnisse in der ehemaligen DDR als an dem Umstand, daß Nicht-Teilnahme so (relativ) selten auszumachen ist, daß die Beschreibung mit diesen beiden Merkmalen auf der statistisch-repräsentativen Ebene erschöpfend sei. Dem ist aber nicht so, wie der sehr niedrige kanonische Korrelationskoeffizient (.33) nahelegt. In Tabelle 44 erscheint dann ein seltenes, eigenartiges Phänomen: Nicht ein einziger Fall von Nicht-Teilnahme ist mit den in die Analyse eingegebenen Merkmalen richtig klassifiziert worden; umgekehrt sind alle Teilnehmer korrekt eingestuft. Weniger im Falle der Teilnehmerschaft als im Falle der Abstinenz von Weiterbildung bleibt also im Osten ein

13 78% der zum Jedermannssegment der Erwerbssituationen Zählenden finden sich im oberen, "stark ausgeprägten" Terzil der intervallskalierten Diskriminanzfunktion "Westdeutsche Randbelegschaften"; umgekehrt setzt sich dieses Terzil zu 55% aus Angehörigen des Jedermannssegments zusammen.

14 Die komplementäre Quote des Nicht-Teilnehmer-Status erreicht immerhin fast sechzig Prozent; insgesamt sind fast achtzig Prozent (78.5%) richtig klassifiziert.

15 95% des oberen Terzils der intervallskalierten Diskriminanzfunktion "Ostdeutsche nicht-großstädtische Arbeiter" sind Angehörige des Jedermannssegments oder voll- oder hauptberufliche Facharbeiter(innen); den Rest bilden nicht voll- oder hauptberufliche mittlere Qualifikationen.

erheblicher Erklärungsbedarf.

Tabelle 44: Retrospektive Prognosen der Gruppenzugehörigkeit mithilfe der Diskriminanzfunktionen: West- und Ostdeutsche

Tatsächliche Gruppenzugehörigkeit	Eingruppierung durch die Diskriminanzfunktion	
	Nie-Teilnehmer	Teilnehmer
1. Alle Befragten*		
Nie-Teilnehmer(innen)	58.3	41.7
Teilnehmer(innen)	11.2	88.8
Nicht bekannt	29.9	70.1
Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle	78.5	
2. Westdeutsche		
Nie-Teilnehmer(innen)	57.8	42.2
Teilnehmer(innen)	9.6	90.4
Nicht bekannt	31.2	68.8
Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle	78.5	
3. Ostdeutsche		
Nie-Teilnehmer(innen)	.0	100.0
Teilnehmer(innen)	.0	100.0
Nicht bekannt	.0	100.0
Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle	76.9	

* Siehe Tabelle 42.

Die Gegenüberstellung der beiden diskriminanzanalytischen Erklärungsvorschläge für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland verdeutlicht das Phänomen. Während die retrospektive Prognose des Nicht-Teilnehmerstatus durch den "Westdeutschen Prototyp" sehr treffsicher erscheint - 77.5 Prozent im unteren Terzil der intervallskalierten Diskriminanzfunktion¹⁶ -, läßt die Prognosefähigkeit des Typus "Ostdeutscher nicht-großstädtische Arbeiter" - mit 37.7 Prozent bzw. einem Phi-Wert von $-.30$, der erheblich hinter dem zurückbleibt, was man nach diskriminanzanalytisch gewonnenen mehrdimensionalen Variablen erwarten dürfte - demgegenüber doch sehr zu wünschen übrig (Tabelle 45).

¹⁶ Teilnahmeprognoze: 90.2 (!) Prozent im oberen Terzil.

Tabelle 45: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung der Typen "Westdeutscher Prototyp" und "Ostdeutsche nicht-großstädtische Arbeiter(innen)"

	Intervallskala			
	Westdeutscher Prototyp		Ostdeutsche nicht-großstädtische Arbeiter(innen)	
	schwach ausgeprägt (≅ unteres Terzil)	durchschnittlich oder stark ausgeprägt	schwach oder durchschnittlich ausgeprägt	stark ausgeprägt (≅ oberes Terzil)
Nie-Teilnahme	77.5	21.6	12.3	37.7
Teilnahme	22.5	78.4	87.7	62.3
Phi	.51		- .30	
Gamma	.85		- .62	
p	.000		.000	

Mit Tabelle 46 kommen wir dem Phänomen noch ein erhebliches Stück näher. Während die Erklärungskraft des "Westdeutschen Prototyps" bei Männern und Frauen - **relativ** - annähernd gleich groß ausfällt, ist die des Typus "Ostdeutsche nicht-großstädtische Arbeiter(innen)" schon eher Indikator eines geschlechtsspezifischen Vorgangs: Während immerhin die Hälfte der zu diesem Typ (starker Ausprägung der Skala) zu zählenden Frauen richtig als Nie-Teilnehmer klassifiziert wird, wird dies bei den Männern gerade einmal ein Drittel. Es handelt sich bei diesem Typus also offenbar zu einem nicht geringen Teil um Landarbeiterinnen; auch dies ist ein wichtiger Hinweis auf die veränderte Rolle der Frau im Gebiet der ehemaligen DDR - zumal in eher peripheren Räumen.

Tabelle 46: "Westdeutscher Prototyp" und "Ostdeutsche nicht-großstädtische Arbeiter(innen)" und berufliche Weiterbildung nach Geschlecht

	Ausprägung der Intervallskala			
	Westdeutscher Prototyp		Ostdeutsche nicht-großstädtische Arbeiter(innen)	
	schwach		stark	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Nie-Teilnahme	77.8	77.2	32.3	49.3
Teilnahme	22.2	22.8	67.7	50.7
Phi*	+ .53	+ .46	- .28	- .36
Gamma*	+ .90	+ .78	- .67	- .70
p*	.000	.000	.003	.000

* Für die dichotomisierte Intervallskala.

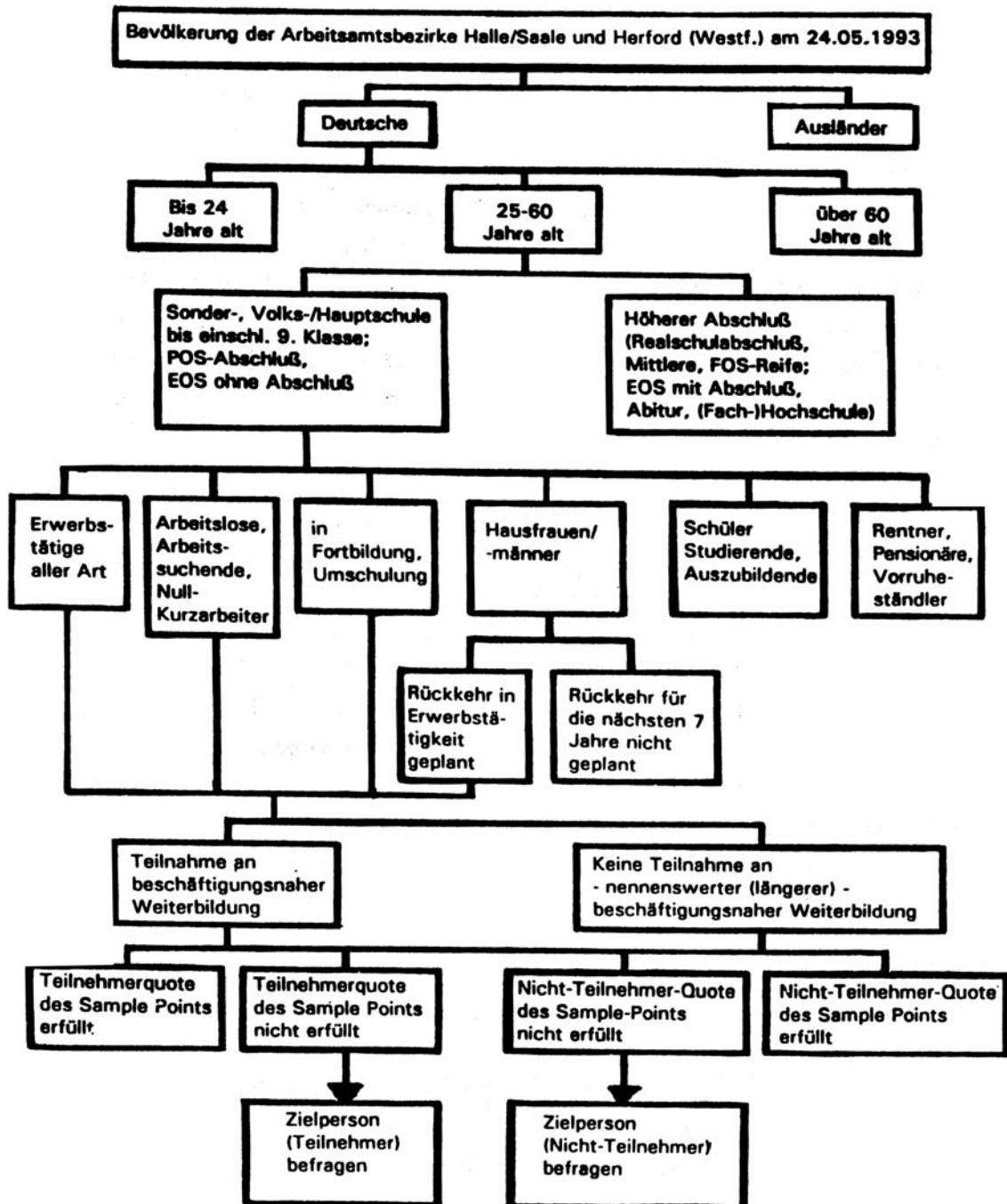
7. QUOTIERUNGSMERKMALE FÜR DIE MESOEBENE

Zumindest über die Kovarianz mit anderen zentralen diskriminierenden Merkmalen erweist sich alles in allem die Schulbildung als die bedeutendste diskriminierende Variable. An der Scheidelinie zwischen jener Gruppe, die die Fachoberschulreife - die alte "mittlere" Reife bzw., in Ostdeutschland, den Abschluß der Erweiterten Oberschule - erreicht hat, und jenen, deren formale Schulbildung auf einem niedrigeren Niveau angesiedelt ist, scheiden sich die Welten von Teilnahme an und Abstinenz von beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung. Was die Diskriminanzanalysen mathematisch-statistisch an Zusammenhängen zutage befördert bzw. bestätigt haben, ist auch theoretisch befriedigend. Hier bestätigt sich einmal mehr die These von Bildungskapital (*Bourdieu*) und Bildungs(kapital-)akkumulation (*Becker*). Schließlich liegt die formale Schulbildung vor der Erwerbstätigkeit; sie sortiert an ihren institutionalisierten Nahtstellen (*Daheim* 1967) in geradezu ritualisierten Statuspassagen (*Heinz* 1988) in die Kanäle des Erwerbslebens. Sie liegt schließlich vor allen weiteren Bildungsprozessen, hat, wenn man so will, die einzelnen schon sehr früh in die Klassen der Bildungsklassengesellschaft eingeteilt.

Daraus kann sich vor dem Hintergrund des Projektthemas, Weiterbildungsabstinenz zu erklären - und eben auch vor dem Hintergrund der im Abschnitt zuvor zitierten Hinweise -, nur der Schluß folgern lassen, im weiteren Projektverlauf auf die Gruppe der mittleren und höheren Bildungsabschlüsse zu verzichten und sich auf die Gruppe derer zu konzentrieren, deren formale Schulbildung dieses Niveau nicht erreicht hat.

Endlich soll der Tatsache, daß sich in der Altersgruppe der unter 25jährigen, der gerade erst oder noch nicht abgeschlossenen Erstausbildungsprozesse wegen nachvollziehbar, noch nicht viel an beruflicher Weiterbildung im engeren Sinne tut, Rechnung getragen werden: Sie sind, als Noch-Nie-Teilnehmer im Sinne des Projektziels, Ausgrenzungen, Desinteresse und Verweigerung zu untersuchen, strenggenommen keine angemessene Zielgruppe. Auf der Mesoebene werden deshalb auch sie nicht mehr zur Untersuchungsgesamtheit gehören (Abbildung 4).

Abbildung 4: Selektion der Befragungsgesamtheit für die standardisierten Interviews auf der Mesoebene der Regionen



8. TYPEN VON NICHT-TEILNEHMERN

8.1 Methodische Einführung: Clusteranalyse zur Beschreibung von Subpopulationen unter den Weiterbildungsabstinenten

Zur Entfaltung der Projektfragestellung wurde im Projektentwurf eine hypothetische Klassifikation von Nicht-Teilnehmer-Typen vorgestellt. Sie unterscheidet auf der ersten Gliederungsebene zwischen "von der Weiterbildungsforderung nicht Betroffenen" und "von der Weiterbildungsforderung Betroffenen". Diese Unterscheidung ist im Abschnitt 3.1 nachvollzogen worden: Nicht-Erwerbspersonen, zu denen wir von den Hausfrauen und Hausmännern nur die Untergruppe der "klassischen", nicht "erwerbsnahen" Hausfrauen zählen, und Auszubildende sind denn auch - als die beiden Hauptkategorien der von der Forderung nach permanenter, "lebenslanger" Weiterbildung (noch) nicht Erfaßten - nicht Thema dieser Untersuchung. Die vom Weiterbildungspostulat Erfaßten sind in der hypothetischen Klassifikation ihrerseits in drei Hauptkategorien unterschieden: nämlich in "(vornehmlich) aus der betrieblichen Weiterbildung Ausgegrenzte", "Desinteressierte" und "Verweigerer" (Abbildung 5). Die Annahme, daß sich charakteristische Unterschiede auch **innerhalb** der Subpopulationen der Nicht-Teilnehmer und der Teilnehmer finden sollten, die Verweigerer und Desinteressierte von Nicht-Betroffenen in sozial und biographisch typischer Weise trennen, soll in diesem Kapitel mithilfe einer nicht-hierarchischen Clusteranalyse (für große Datenmengen) demonstriert werden.

Bei der Clusteranalyse handelt es sich, wie bei der Diskriminanzanalyse, um ein Klassifizierungsverfahren. Anders als dort geht es hier aber nicht um die optimale oder maximale Trennung von Gruppen, z.B. der Ausprägungen der Kriteriumsvariablen (Nicht-)Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung, sondern um die - induktive - Entdeckung von Ähnlichkeitsstrukturen im eingegebenen Datenmaterial - ohne Vorgabe eines expliziten Trennungskriteriums¹.

Das Spektrum der in die Analyse einbezogenen Variablen² ist naturgemäß bedeutend breiter als bei der Diskriminanzanalyse - über die Trennung der beiden Alternativgruppen der (Irgendwann-einmal-)Teilnehmer von den ganz und gar weiterbildungsabstinenten

1 Trennungskriterium sind, implizit, die Dissimilaritäten zwischen typischen Kombinationen (Klumpungen) von Variablenausprägungen.

2 Die ursprünglich mindestens auf ordinalem Skalenniveau angesiedelten oder in Dichotomien aufgespaltenen Variablen wurden, um verteilungs(spannweite)bedingte Analyseartefakte zu vermeiden, in Z-Verteilungen transformiert.

Abbildung 5: Phänotypen der Nicht-Beteiligung an beschäftigungsnaher Weiterbildung

Die Erwerbspersonen und die Weiterbildungsforderung	
A. Von der Weiterbildungsforderung nicht Betroffene:	
Das sind:	
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 z.B. der meisten Allgemeinen Dienstleistungsberufe;
b) beschäftigungsverhältnis-typisch, z. B.:	
-	Nicht-Erwerbstätige,
-	Teilzeitbeschäftigte,
-	Zeitarbeiter,
-	(Konti-)Schichtarbeiter;
c) qualifikationsspezifisch:	
-	Analphabeten (mit Ausnahme von Alphabetisierungskursen im öffentlichen Weiterbildungsteilsystem),
-	Ungelernte (Ausnahme etwa: VW-Modellprojekt),
-	»Lernschwache«;
d) nationalitätenspezifisch:	
-	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, z. B.:	
-	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,
-	anömisches (nicht »entschuldigtes«, nicht »nachvollziehbares«) Abbrechen.

Nicht-Teilnehmern bestehen a priori gut belegte, über die weitgehend unbekannten Subpopulationen der Nicht-Teilnehmer dagegen lediglich systematisch-kategoriale Annahmen. Neben den in die Diskriminanzanalysen einbezogenen Variablen (s.o., Abschnitt 6.2.1) waren dies vor allem weitere Berufsstatusalternativen, Branchenzugehörigkeiten sowie die Ergebnisse der Faktorenanalysen zu Weiterbildungsteilnahmearten, -zielen und Hinderungsgründen.

8.2 Nicht-Teilnehmer-Cluster

Nach mehreren Versuchen mit der Vorgabe geringerer oder höherer Clusterzahlen kristallisierte sich eine Lösung heraus, die fünf Gruppen von Weiterbildungsabstinenten identifiziert. Eine dieser fünf Gruppen ist jedoch mit fünf Personen extrem gering besetzt und mit der Kombination von hohem Schulbildungsniveau, überdurchschnittlicher Haushaltsgröße und durchweg unterdurchschnittlichem Haushaltseinkommen durchaus "untypisch". Was diese kleine Gruppe auszeichnet, ist ihre Extremposition zur Sinnfrage: Für alle ist berufliche Weiterbildung schlicht sinnlos.³ Zwei sind zudem weniger als 25 Jahre alt und zählen damit zu Altersgruppen, die auf der Mesoebene ausgesondert werden, weil sie eher noch in Erstausbildungsprozessen sich befinden, selbst wenn diese als Weiterbildungen firmieren. Diese Gruppe wird deshalb im folgenden fallengelassen.

Die anderen vier Gruppen sind - mit Gruppenstärken zwischen knapp zehn Prozent und einem guten Drittel der Weiterbildungsabstinenten - ausreichend stark besetzt.

* **Typ: "Branchentypisch saturierter Facharbeiter"**

Bei diesem Typus (dem 26.7 Prozent der Nicht-Teilnehmer zuzurechnen sind) handelt es sich um fast durchweg im dualen System, und zwar ganz überwiegend gewerblich Ausgebildete der weiterbildungsfernen Branchen des Baugewerbes und des Handels; eine gewichtige Minderheit (28%) ist in der Industrie beschäftigt.⁴ Dies ist die Gruppe mit dem mit Abstand höchsten Pro-Kopf-Haushaltseinkommen aller Weiterbildungsabstinenten: Zwei Drittel liegen über dem Median von ca. 1.200 DM Netto-Pro-Kopf-Einkommen im Monat. Überwiegend sind diese Nicht-Teilnehmer in kleineren Mittelbetrieben beschäftigt (was den Branchenstrukturen

3 Lage im oberen Intervall des dreistellig skalierten Faktors "Sinnlosigkeit" der Faktorenanalyse "Hinderungsgründe".

4 So gut wie alle hier und im folgenden aufgezählten Gruppencharakteristika sind hervorstechende **Gruppenmerkmale**; **Einzelfälle** können davon abweichen.

entspricht), 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 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 - mit einem Abstand von 25 Prozent zur nächsten ist dies die einzige Gruppe mit einem Übergewicht an Männern -, überwiegend nicht im zentralen Erwerbsalter. Dies ist, dementsprechend, bei den Männern die typischste Gruppe für die diskriminanzanalytische Unterscheidungsvariante "Betriebliche Bildungssegmentation". Berufliche Weiterbildung wird von dieser Gruppe nicht erwartet, scheint angesichts ihrer ökonomisch saturierten Situation nicht vonnöten.

* **Typ: "Ältere(r) Industriearbeiter(in)"**

Diese kleinste der vier verbliebenen Gruppen (9.1% der Weiterbildungsabstinenten) besteht dagegen zu zwei Dritteln aus Frauen; drei von vieren 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 ganztätig und fast ausnahmslos 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) am stärksten ausgegrenzte Gruppe; die Männer unter ihnen sind dem betrieblichen Segmentationssystem fast so eindeutig ausgesetzt, wie ihre Majorität der Frauen gewiß (zu 90% im unteren Drittel der Skala) keine Karrierefrauen sind. Dabei ist auch in dieser Gruppe das Pro-Kopf-Einkommen der Haushalte (wahrscheinlich durch Doppelverdienst) überdurchschnittlich. Das Belastungsmotiv spielt in dieser Gruppe wie in keiner anderen eine wichtige Rolle (55% im oberen Intervall): zweifellos ein realer Idealtyp.

* **Typ: "Desinteressierte(r) Ausweicher(in)"**

In manchem das genaue Gegenteil des zweiten Typus ist der dritte (der 26 Prozent der Nicht-Teilnehmer auf sich vereint). Das beginnt damit, daß das Überbelastungssyndrom bei dieser Gruppe die geringste Bedeutung hat: Nur jede(r) vierte erreicht hier einen hohen Wert (das obere Intervall); dagegen ist dieser Faktor bei Angehörigen dieser dritten Gruppe in jedem zweiten Fall ausgesprochen schwach ausgeprägt (im unteren Intervall der dreistelligen Skala). Von Ausgrenzungstendenzen kann bei ihr keine Rede sein; dies ist die einzige Gruppe, bei der der hauptsächliche Diskriminierungsfaktor (mit 40%) in nennenswertem Ausmaß **schwach** ausgeprägt ist: Immerhin geht es hier um Nicht-Teilnehmer. Konsequenterweise ist unter

den (über 70%) Frauen dieses Typus der Anteil der "Karrierefrauen" mit nahezu einem Drittel (im oberen Intervall) beachtlich. Charakteristisch noch ist der - für **Nicht**-Teilnehmerinnen - extrem geringe Anteil von nur fünf Prozent im unteren Intervall; bei den anderen Gruppen variiert dieser Wert zwischen 78 und 90 Prozent. Daß bei den Männern dieses Typus Merkmale betrieblicher Bildungssegmentation keine Rolle spielen, ist vor diesem Hintergrund kaum noch erwähnungsbedürftig.

In dieser Gruppe 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, jede(r) zweite zählt zur Berufsstatusgruppe 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 Nicht-Teilnehmer ist schließlich auch der sehr große Anteil an Großstädtern in diesem dritten Cluster: Mit 54 Prozent ist er doppelt so groß wie (mit 27%) bei der Gruppe 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. Bemerkenswert ist die relativ größere Bedeutung dieses Typs in Ostdeutschland; jeder dritte Weiterbildungsabstinente (nur jeder vierte im Westen) zählt dort zu diesem Cluster.⁵

* Typ "Minderpositionen"

Bei diesem letzten handelt es sich wie bei dem dritten Typus weit überwiegend um Frauen. Fast durchweg im Alter von 25-49 Jahren, in größeren Haushalten lebend, ist nur jede(r) Dritte ganztätig erwerbstätig; die beiden restlichen Drittel dieser Gruppe sind Hausfrauen oder Arbeitslose und Teilzeitbeschäftigte. Hauptverdiener ist in der Mehrheit der Fälle der Partner (*Singles* gibt es kaum in dieser Gruppe); dennoch liegt das Pro-Kopf-Einkommen der Haushalte sehr deutlich unter dem Durchschnitt: Während nur zwölf Prozent der Befragten dieser (mit knapp 36% größten) Gruppe mehr als monatlich 1.200 DM netto pro Kopf zur Verfügung haben, muß mehr als die Hälfte mit weniger als 800 DM 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

5 Insgesamt bestehen im Prinzip keine Unterschiede, sind alle anderen Typen mehr oder weniger gleich stark repräsentiert (*Cramér's V* = .09; *p* = .459; Tabelle 47).

entweder nicht oder gewerblich 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.

8.3 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. 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 zurücklag, 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 (12.4% der Weiterbildungsteilnehmer(innen));
- **"traditionell aus dem Weiterbildungssystem nicht Ausgegrenzte"**, deren Merkmale auf den Dimensionen der Diskriminanzfunktionen mehr oder weniger durchgängig auf Teilnahme schließen lassen würden und die sich, fast durchweg vollbeschäftigt, in stabilen Beschäftigungsverhältnissen sehen (21.5% der Weiterbildungsteilnehmer);
- **"Manager unter Arbeitsplatz-Abbaudrohung"**, Hochqualifizierte in leitenden Positionen, die den unbedingten Gegenpol zu den Ausgegrenzten bilden, aber durchgängig (zu 97%) Personalabbau befürchten (7.5% der Weiterbildungsteilnehmer);

schließlich

- **"traditionell ausgegrenzte Facharbeit"**, die kleinste Gruppe mit so gut wie allen Ausgrenzungsmerkmalen, die aber, fast ausschließlich unter 25 Jahren und ohne Berufsnot, offenbar diesen Ausgrenzungstendenzen ihre Motivation entgegensetzen wollen (5.8% der Teilnehmer).

Es bleiben zwei Gruppen, die etwas ausführlicher zu charakterisieren sind:

Da ist zum einen der **Typ des "mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung"** (39.1% 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, und vor allem: Sie liegen in erheblichem Ausmaß (41%) länger als drei, in jedem zehnten Fall sogar länger als zehn Jahre zurück. 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"** (13.7%). In manchem dem zuvor beschriebenen Typus ähnlich - weit überwiegend aus der Volksschule ins Erwerbsleben eingemündet, dual, jedenfalls zumeist gewerblich ausgebildet und in Fachqualifikationen erfordernden Berufstätigkeiten, 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 Weiterbildungsmaßnahmen, die die Angehörigen dieser männlich dominierten Gruppe durchliefen, lagen in fast jedem zweiten Fall mehr als drei Jahre zurück. Auffallend ist der außergewöhnlich große Anteil (zu 63%) betrieblich organisierter Maßnahmen; das läßt eher Pflichtveranstaltungen für die kleinstädtisch geprägte Gruppe vermuten, deren Mitglieder sich vor allem dadurch von den "mäßig Motivierten" unterscheiden, daß sie - ganz im Gegensatz zu 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 Vollbeschäftigten mittlerer Qualifikation" als auch, andererseits, der "bedrohten älteren Arbeitnehmer" in Ostdeutschland (Tabelle 47). Komplementär hierzu spielen "traditionell aus dem Weiterbildungssystem nicht Ausgegrenzte", "Manager unter Arbeitsplatz-Abbaudrohung" 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 Umbruchsituation in den neuen Bundesländern: Daß die Vollbeschäftigten 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.

Tabelle 47: Cluster von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern in Ost- und Westdeutschland

Cluster	West- deutschland	Ost-
Nicht-Teilnehmer		
Branchenspezifisch saturierter Facharbeiter	27.6	25.9
Ältere(r) Industriearbeiter(in)	9.7	7.3
Desinteressierte(r) Ausweicher(in)	25.2	35.8
Minderpositionen	37.5	31.0
<i>Cramér's V = .09; p = .459.</i>		
Teilnehmer		
Hochmotivierter Vollbeschäftigter mittlerer Qualifikation	9.2	22.4
Traditionell nicht Ausgegrenzte	23.1	16.5
Mäßig motivierter, nicht mehr ganz junger Fachqualifizierter in gesicherter Beschäftigung	40.4	35.0
Manager unter Arbeitsplatzabbau-Drohung	9.3	1.9
Bedrohte(r) ältere(r) Arbeitnehmer(in)	11.9	19.4
Traditionell ausgegrenzte Facharbeit	6.1	4.8
<i>Cramér's V = .23; p = .000.</i>		

8.4 Ausgrenzungstendenzen in den Clustern von Teilnehmern und Nie-Teilnehmern

Es soll nun, dieses Kapitel abschließend, demonstriert werden, in wie starkem Ausmaß die in den Clusteranalysen identifizierten Gruppen Ausgrenzungstendenzen ausgesetzt sind.⁶ In Tabelle 48 sind die Cluster von Teilnehmern und Nicht-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 ("Managern unter Arbeitsplatzabbaudrohung") reicht. Was unmittelbar auffällt, ist die Konzentration der Arbeitercluster auf den ersten Rängen der Diskriminierung.

Eindeutige Fälle und Gegenstand weiterer Untersuchung sind die Nicht-Teilnehmer-Cluster. Es wird den Analysen auf der Mesoebene vorbehalten bleiben zu entscheiden, ob sich die Annahmen zur Weiterbildungsteilnahme 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.

6 Die Zusammenhänge sind natürlich zu einem nicht unerheblichen Teil tautologisch. Sinn dieses Abschnitts ist denn auch nicht Analyse, sondern resümierende Gegenüberstellung.

Tabelle 48: Ausgrenzungstendenzen in den Teilnehmer- und Nicht-Teilnehmer-Clustern

Cluster*	Ausgrenzungstendenzen				
	schwach	eher schwach	durchschnittlich ausgeprägt	eher stark	stark
(1) Ältere(r) Industriearbeiter(in) (NTN)	.0	.0	8.0	14.6	77.5
(2) Saturierter Facharbeiter (NTN)	.0	0.3	13.1	44.9	41.6
(3) Minderpositionen (NTN)	.0	3.6	18.2	28.8	49.4
(4) Traditionell ausgegrenzte Facharbeit (TN)	3.1	15.5	50.3	6.9	24.3
(5) Mäßig motivierter, nicht mehr ganz junger Fachqualifizierter in gesicherter Beschäftigung (TN)	12.9	18.6	48.3	15.0	5.3
(6) Bedrohte(r) ältere(r) Arbeitnehmer(in) (TN)	14.2	19.5	52.2	5.7	8.3
(7) Desinteressierte(r) Ausweicher(in) (NTN)	10.0	30.1	58.1	1.8	.0
(8) Hochmotivierter Vollbeschäftigter mittlerer Qualifikation (TN)	45.2	28.5	24.6	0.7	1.0
(9) Traditionell nicht Ausgegrenzte (TN)	45.4	24.6	29.9	0.1	.0
(10) Manager unter Arbeitsplatzabbaudrohung (TN)	74.1	24.3	1.6	.0	.0

* Kurzbezeichnungen. In Klammern: Zugehörigkeit zur Gruppe der Nie-Teilnehmer (NTN) bzw. der Teilnehmer (TN).

9. ZUSAMMENFASSUNG

Die Entscheidung über Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung, so lautet eine Grundüberlegung dieses Vorhabens, ist eingebettet in eine konkrete Lebenssituation, eine je individuelle Situation im Erwerbsalter, die ihrerseits in einen Kontext gestellt ist, der sich hermeneutisch als sozial-raum-zeitliches Kontinuum denken läßt, in dem sich drei miteinander kommunizierende Ebenen ausmachen lassen.

Spielen auf der zeitlichen Dimension neben der aktuellen individuellen Ist-Situation individuelle und kollektive Erfahrungen aus der Vergangenheit und Zukunftserwartungen eine entscheidende Rolle, so nährt sich der Entschluß des einzelnen ebenso wie seine "Abstellung" zur beruflichen Weiterbildung auf der sozial-räumlichen Dimension zu einem nicht geringen Teil aus den normativen und strukturellen Konstellationen auf der gesamtgesellschaftlichen "Makro"-Ebene - hier wäre z.B. an die normative "ordnungspolitische" Vorgabe zu denken, ob berufliche Weiterbildung über den Markt zu organisieren oder wie auch immer zu reglementieren sei, oder daran, daß der Strukturwandel die Marktgängigkeit der individuellen Qualifikation permanent neu bestimmt und damit die Position des einzelnen im Erwerbsleben redefiniert. Die Abläufe auf der "Meso"-Ebene der institutionellen, individuell erfahrbaren und erfahrenen Vermittlung zwischen Makrostrukturen und Individuen sind bei der Analyse der Entscheidungssituation ebenso heranzuziehen wie die Prozesse auf der "Mikro"-Ebene des individuellen Lebenszusammenhangs, auf der die Interpretationen des Geschehens ablaufen, die Bewertungen der Vorgänge und Lebensereignisse, die Bilanzierungen endlich, die zur Entscheidung, zu Handeln oder Nicht-Handeln führen.

Dies vorausgesetzt, schien es vonnöten, wenigstens die grundlegenden Strukturen des Weiterbildungsgeschehens auf der Makroebene aktuell zu erheben und so den Kontext der gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge, innerhalb dessen die einzelnen handeln, ausreichend valide zu erfassen. Immerhin zeichneten sich die denkbaren Alternativen durch - bezogen auf das Forschungsvorhaben - erhebliche Mängel aus, von denen das Ausblenden der schlichten Frage von Beteiligung und Nicht-Beteiligung dem Erwerbsleben Nahestehender an beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung in allen ihren Spielarten nur einer war.

Die repräsentative Umfrage unter 18- bis 60jährigen Deutschen schrieb den Anteil derer, die nach relativ detaillierter Einführung in den Gegenstandsbereich eigenen Angaben zufolge **noch nie an irgendwelchen** Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teilgenommen hatten, mit über vierzig Prozent fest. Bei der Gruppe der "Erwerbsnahen", die im weiteren Analyseverlauf die Untersuchungsgesamtheit bildeten, belief sich der **Anteil der Nie-Teilnehmer** auf über ein Drittel; ungefähr die Hälfte von ihnen hatte in den letzten zehn Jahren an keinerlei beruflicher Weiterbildung mehr teilgenommen.

Die **Formen der Teilnahme**, die sich weniger deutlich auf der Dimension betrieblicher

oder nicht-betrieblich organisierter als auf der curricularen Dimension individualisiert, verschult-
außerbetrieblich oder spontan und zwanglos organisierter und ablaufender Veranstaltungen
unterscheiden lassen, differieren, so kann man die Tendenzen zusammenfassen, ebenso wie
Ziele und Hinderungsmotive charakteristisch nach Geschlecht und Erwerbssituation. So nehmen
Männer 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 finden sich Hausfrauen eher in Bagatellveranstaltungen.

Dominantes Teilnahme-Motiv ist und bleibt nicht etwa das Fortkommen, der berufliche
Aufstieg, die immer wieder als klassisch apostrophierten **Teilnahme-Motive**, sondern die
Sicherung der nackten Subsistenz, der Verkaufbarkeit der eigenen Qualifikation - mithin die
Sicherheit des Arbeitsplatzes. 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 - denen in dieser Hinsicht offenbar der "Ernst des Lebens"
durchschnittlich immer noch nicht so zusetzt wie den Männern -, was sicherlich zum einen
an deren im Schnitt privilegierten Positionen im Erwerbsleben liegt, zum anderen aber auch
an dem gesellschaftlich-durchschnittlich immer noch größeren normativen Zwang zur
vollzeitlichen 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 derlei Veranstaltungen **teilzunehmen**, ist denn auch,
folgerichtig, in der Umkehrung, die Meinung, daß sich dadurch keinerlei Veränderung, sprich:
Verbesserung oder Sicherung der Erwerbssituation ergebe; zwei Drittel der Nicht-Teilnehmer
nennen dieses Motiv. Es folgt die Angst, die Belastung, die durch Veranstaltungen beruflicher
Weiterbildung zu erwarten sei, 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. Dabei entsprechen auch
hier die Schwergewichte einerseits von familien-, andererseits von kostenbegründeten Motiven
in ihrer Tendenz den traditionellen Rollendifferenzen zwischen Frauen und Männern: Nennen
die einen eher familienbezogene, so die anderen eher kostenbezogene Motive. Wobei offen
bleibt, ob die Geschlechter hier - auf der Ebene standardisierter Umfragen - nicht lediglich

traditionell legitimierte Begründungsangebote "dankbar" annehmen.¹ Dies zu ergründen, bleibt Aufgabe der Untersuchungen auf der Mikroebene.

Sowohl Teilnahmeformen als auch Ziele und Hinderungsgründe unterscheiden sich im neuen **Osten** der Republik ganz erheblich von denen im **Westen**. Grundsätzlich ist zunächst einmal festzuhalten, daß die traditionellen, auf betrieblicher Delegation begründeten Strukturen, insbesondere die Betriebsakademien, auf denen pädagogisch und insbesondere auch institutionell sinnvoll hätte aufgebaut werden können, systematisch liquidiert worden sind. Die im Westen dominante Struktur des "gespaltenen Weiterbildungsmarktes" hat im Osten aufgrund der immensen Umbruchprozesse noch nicht hinreichend Fuß fassen können, um den Anpassungsbedarf - der erheblich größere Leistungen des Weiterbildungssystems erfordert als die Bedienung des alltäglichen Bedarfs im Westen - auch nur annähernd zu leisten.² Tatsächlich konzentriert sich das Weiterbildungsgeschehen in Ostdeutschland vornehmlich auf AFG-gestützte Maßnahmen.

Das schlägt sich in den Zielsyndromen nieder. Dominantes Motiv ist im Osten die Sicherung oder Wiedergewinnung der Marktgängigkeit der Arbeitskraft; vor allem bei den Männern macht sich dies noch deutlicher bemerkbar.

Erste Anpassungstendenzen beim Weiterbildungsverhalten sind festzustellen; sie betreffen offenbar vor allem die Stellung von Frauen und Männern zur beruflichen Weiterbildung. So war zwar Ausgrenzung der Frauen von beruflicher Weiterbildung auch im Weiterbildungssystem der ehemaligen DDR durchaus gegeben; sie verlief aber moderater als im Westen. 1993, läßt sich festhalten, ist der Anteil von Nie-Teilnehmerinnen im Westen ungefähr doppelt so groß wie der der ostdeutschen erwerbsnahen Frauen. Nun ist zwar auch der Anteil von Nie-Teilnehmern im Westen größer als im Osten, doch sind die Differenzen bei weitem nicht so relevant: Die ostdeutschen Frauen sind, auch bezogen auf die Partizipation an beruflicher Weiterbildung, die Verliererinnen der Wende.

1 "Dankbar" im Sinne einer Entlastung, die sich in der Interviewsituation für den durchschnittlichen Befragten dadurch ergibt, daß er seinen Annahmen über sozial erwünschtes Befragtenverhalten entsprechend antworten kann.

2 Dies wird im zweiten und dritten Teil des Berichtes nachhaltig belegt.

Das macht sich auch an den Teilnahmeformen fest: Die ostdeutschen Frauen tendieren offensichtlich zunehmend zu den - eher betriebsfernen, eher selbst organisierten - Teilnahmeformen, wie sie im Westen schon immer üblich waren. Hier bahnt sich, so scheint es, wenn einmal die allgemein-politisch motivierten AFG-Maßnahmen wegfallen, der Rückzug der Frauen aus dem erwerbs- und beschäftigungsnahen Weiterbildungssystem an. Dem steht entgegen, daß sich bei den Zielsyndromen eine nennenswerte Minderheit von Frauen im Osten ausmachen läßt, die "vorwärtskommen" wollen, also den traditionellen westlichen Rollenvorgaben für Frauen nicht folgen wollen.

Nicht-Teilnahme speist sich im Osten, deutlicher noch als im Westen, vornehmlich aus der Einschätzung, daß sie zu keiner positiven Veränderung der beruflichen Situation führen werde. Vor allem das Belastungssyndrom spielt im Gegensatz zum Westen im Osten keine bedeutende Rolle.

Die Überprüfung der **Segmentationstendenzen** bestätigt die Annahmen der *SOFI*-Gruppe und *Behringers*, daß es statt zu einer tendenziellen Auflösung eher zu einer Verfestigung der Segmente kommen werde, voll und ganz. Die Zusammenhänge stützen eindeutig und unmißverständlich die Annahme eines erwerbsbiographisch kontinuierlichen Determinationsprozesses mit systematischen Aussonderungen aus dem System beruflicher Weiterbildung. Das beginnt bei Schul- und Berufsausbildung und endet bei der derzeit innegehabten Position in der betrieblichen Hierarchie, modifiziert allein durch die bekannten Differenzierungsmerkmale Geschlecht, Alter, Branche und, mit einer veränderten Rolle der Kleinbetriebe allerdings, Größe des Beschäftigungsbetriebs.

Dementsprechend wurde der Versuch unternommen, die erwerbsbiographisch relevantesten Merkmale sukzessive in eine mehrdimensionale Definition der Erwerbssituation einzubringen. Das Ergebnis war eine Realtypologie von elf Erwerbssituationen der erwerbsnahen Bevölkerung der Bundesrepublik, die im großen ganzen hierarchisch geordnet sind. Ergebnis der Gegenüberstellung mit dem Teilnahmeverhalten war die Bestätigung der Annahme, daß sich die Segmente beteiligungsnaher und beteiligungsferner Erwerbssituationen - für eine pluralisierte oder gar "individualisierte" Gesellschaft - extrem gegeneinander abschotten. Auch hier aber, bleibt festzuhalten, sind die Differenzen zwischen Frauen und Männern selbst in gleichen Erwerbssituationen erheblich.

Die Ost-West-Differenzen aufzuspüren, wurde als eine der Basishypothesen des Projekts unterstellt, die Teilnahmeformen im Westen näherten sich der Gestalt einer auf den Kopf gestellten Pyramide, die im Osten eher der der *Bolte-Zwiebel*. Soweit es den Westen der Republik betrifft, kann die Hypothese als bestätigt angenommen werden. Im Osten war die Beteiligung in allen Bereichen durchgängiger, insbesondere der Zwiebelbauch dokumentiert abereineinsgesamt "betriebsdemokratischere" Teilnehmerstruktur der ostdeutschen Traditionen, d.h. Delegation war dort durchgängig, alle betrieblichen Segmente erfassend, an der Tagesordnung. Insofern kann die Zwiebelhypothese nicht ohne weiteres als bestätigt gelten.

Mit dem Ziel einer weiteren Annäherung an die themenrelevanteren Zielgruppen wurde eine **diskriminanzanalytische beste Trennung der beiden Gruppen der Teilnehmer und der Nicht-Teilnehmer** mithilfe der wichtigsten Merkmale der Erwerbssituation versucht. Die Analyse erbrachte ein eindrucksvolles Ergebnis: Das - bezogen auf die bundesrepublikanische erwerbsnahe Bevölkerung insgesamt - mit erheblichem Abstand diskriminierendste Merkmal ist die im allgemeinen vor dem ersten Einstieg ins Erwerbsleben liegende Schulbildung, wie sie hier mit der Trennungslinie der mittleren Schulbildung in die Analyse einbezogen wurde. Die Kovarianten außer acht gelassen, erweisen sich als gewichtigste Prädiktoren zusätzlicher Diskriminierung das Fehlen einer formalen Berufsausbildung und die Grenze zwischen Vollerwerbstätigkeit und allen anderen Erwerbsstatus. Daß mit nur wenigen, im Grunde nicht mehr als einem halben Dutzend - wohlgemerkt lediglich dichotomer - Merkmale der Status der Teilnehmerschaft an beruflicher Weiterbildung prognostiziert werden kann, bestätigt schließlich den Versuch der Realdefinition der Erwerbssituation.

Eine Differenzierung dieses eindeutigen Ergebnisses der Untersuchungen auf der Makroebene ist aber auch hier unumgänglich: Die unterschiedliche Stellung der Geschlechter im Erwerbsleben schlägt auch hier durch. Während bei den Männern nahezu ausschließlich Merkmale des Berufsstatus von Bedeutung sind - und so auch die Bedeutung der Fachoberschulreife als kardinalem diskriminierenden Merkmal deutlich zugunsten des Arbeiterstatus relativiert wird -, macht sich die Weiterbildungsbeteiligung der dem Erwerbsleben nahestehenden Frauen deutlich mehr an den Merkmalen formaler Schul- und Hochschulausbildung fest. Konfessionslosigkeit, als mit Weiterbildungsbeteiligung der Frauen positiv korreliertes Merkmal, deutet zudem an, daß sich hierin etwas wie eine nicht-traditionale aufgeklärte Lebenseinstellung manifestiert. Während bei den Männern also, ineins genommen, die Mechanismen betrieblicher Bildungssegmentation entscheidendes Gewicht erlangen, sind es bei den Frauen eher die Züge einer modernen Karrierefrau. Festzuhalten bleibt hier aber auch, daß die in der soziologischen Weiterbildungsforschung eingeführten Unterscheidungsmerkmale bei der Statusprognose für die Frauen merklich weniger deutlich diskriminieren.

Noch offener werden die **Defizite der Weiterbildungsforschung** bei dem Versuch, den Teilnehmerstatus ostdeutscher Erwerbsnaher zu prognostizieren. Während die Trennung des westdeutschen vom ostdeutschen Subsample im Falle der Westdeutschen mit der Deskription des westdeutschen Teilnehmer-Prototyps eine weitere Zunahme der Prognosesicherheit erbringt, der hohe Kenntnisstand der empirischen Weiterbildungsforschung auf diesem Gebiet also eindrucksvoll bestätigt wird, kann man in bezug auf die ostdeutschen Erwerbsnahen durchaus von einem Scheitern der gängigen Erklärungsmuster sprechen. Der diskriminanzanalytisch definierte Typus des nicht-großstädtischen Arbeiters bleibt eine blasse Gestalt. Hier kündigt sich für die Untersuchungen auf der Meso- und Mikroebene erheblicher Erklärungsbedarf an.

Dennoch: Alles in allem ergaben die Analysen einen entscheidenden Hinweis für die schrittweise **Konkretisierung der Untersuchungsgesamtheit** für die weiterführenden Untersuchungen: die Scheidelinie nämlich zwischen mittleren und höheren Schulabschlüssen, d.h. zwischen den tradierten "weiterführenden" und den weniger Möglichkeiten eröffnenden Abschlüssen. Entscheidend für die Bestimmung dieser Scheidelinie als Auswahlkriterium für die weiteren Untersuchungen war schließlich, daß dieses Kriterium vor dem Hintergrund des akkumulierten Kenntnisstandes sozialwissenschaftlicher Weiterbildungsforschung auch theoretisch befriedigt.

Den Abschluß der Untersuchungen auf der Makroebene bildete dann der Versuch, relevante **Cluster von Nicht-Teilnehmern** - und nicht zuletzt auch: von potentiellen Abstinenzlern unter den Teilnehmern - zu isolieren. Dazu wurden nicht nur erheblich mehr Merkmale der Erwerbsbiographie in die Analyse einbezogen, sondern auch die vorgängigen Ergebnisse zu Hinderungs- bzw. Zielsyndromen beruflicher Weiterbildung. Vier Nicht-Teilnehmer- und zwei thematisch relevante Teilnehmer-Cluster konnten identifiziert werden - eines davon, das des "desinteressierten Ausweichers", dürfte im weiteren Verlauf der Untersuchungen, weil es sich weitgehend aus Erwerbstätigen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen zusammensetzt, an Gewicht verlieren. So verbleiben bei den Nicht-Teilnehmern vor allem "branchentypischsaturierteFacharbeiter", von denen endbetrieblichen Weiterbildungsgeschehen zufolge Weiterbildung gar nicht erst erwartet wird, die "älteren Industriearbeiter(innen)" als die am stärksten ausgegrenzte, meist aus Arbeiterfamilien stammende Gruppe und die, wie die letztere ebenfalls hauptsächlich aus Frauen sich zusammensetzende Gruppe der "Minderpositionen", Erwerbsnahen im zentralen Erwerbsalter zwischen 25 und 49 Jahren, die überwiegend nicht in "Normalarbeitsverhältnissen" stehen, aber auch, als in Lebensgemeinschaften Lebende, in der Regel nicht Hauptverdiener(innen) sind, deren Erwerbstätigkeit sich zudem in weiterbildungsärmeren Branchen wie Handel und allgemeinem Dienstleistungsgewerbe abspielte.

Bei den Teilnehmern kristallisierten sich als thematisch eher relevante Gruppen die "mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung" heraus, denen die Sicherung ihres Arbeitsplatzes eher nicht erforderlich erscheint und die in ihrer Mehrzahl zu den hier "tendenziell abstinent" genannten Weiterbildungsteilnehmern zählen, und die im Gegensatz zu diesen "bedrohten älteren Arbeitnehmer(innen)", denen aufgrund ihres Alters jedes Karrieremotiv abgeht, die aufgrund ihrer sonstigen bekannten Merkmale eher den Anschein erwecken, lediglich gezwungenermaßen an betrieblichen Pflichtveranstaltungen teilgenommen zu haben, und folgerichtig im Osten eine relativ größere Rolle spielen als im Westen.

LITERATUR

- AXMACHER, Dirk, 1990: Widerstand gegen Bildung. Zur Rekonstruktion einer verdrängten Welt des Wissens, Weinheim.
- 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 (MittAB) 24 (1991) 2, 351 - 364.
- BEHRINGER, Friederike, 1993: Zugang zu Bildung. Lernende und Lehrende in Schule, beruflicher Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung (= Bildung-Wissenschaft-Aktuell 4/93), Bonn.
- BOLDER, Axel, 1986: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien. Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse der Weiterbildungsforschung (= Berichte des ISO, 35), Köln.
- BOLDER, Axel, 1991: Strukturelle Parameter individuellen Handelns an der zweiten Schwelle in Nordrhein-Westfalen, in: Arbeit und Betrieb. Mitteilungen aus der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) "Arbeit und Betrieb" 24 (Mai 1991), 21 - 38.
- BOLDER, Axel, 1993: Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung, in: Artur Meier und Ursula Rabe-Kleberg (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Neuwied, 47 - 60.
- BOLTE, Karl Martin 1970: Entwicklungen und Probleme der Berufsstruktur, in: Karl Martin Bolte, Friedhelm Neidhardt und Horst Holzer: Deutsche Gesellschaft im Wandel, 2, Opladen, 279 - 449.
- BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (BMBW), 1985: Thesen zur Weiterbildung (= Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, 8), Köln.
- BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (BMBW), 1990: Betriebliche Weiterbildung. Forschungsstand und Forschungsperspektiven (= Studien zu Bildung und Wissenschaft, 88), Bonn.
- DAHEIM, Hansjürgen, 1967: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie des beruflichen Handelns, Köln, Berlin.
- DEUTSCHER AUSSCHUSS für das Erziehungs- und Bildungswesen, 1960: Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung, Bonn.
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT, 1972: Strukturplan für das Bildungswesen, Empfehlungen der Bildungskommission, Stuttgart.
- EDDING, Friedrich, 1988: Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 17 (1988) 3, 96 - 98.
- FEIDEL-MERTZ, Hildegard, 1975: Erwachsenenbildung nach 1945. Ausgangsbedingungen und Entwicklungstendenzen in der Bundesrepublik, Köln.
- FRIEBEL, Harry, 1993: Die "doppelte" Wirklichkeit der Weiterbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung 4 (1993) 4, 187 - 191.
- GEISSLER, Karlheinz, o.J. (1990): Worüber man nicht reden kann, darüber muß man schlafen. Über die deutliche Zunahme von Schlafstörungen in Volkshochschulkursen. Eine empirische Untersuchung, Privatdruck o.O. (München)

- HEINZ, Walter R., 1988: Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt. Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechen und Beschäftigungsrisiken, in: Das Argument 168 (1988), 198 - 207.
- JANSEN, Rolf, und Friedemann STOSS, 1993: Qualifikation und Erwerbsituation im geeinten Deutschland. Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, Berlin, Bonn.
- KELLERER, Hans, 1960: Statistik im modernen Wirtschafts- und Sozialleben. Reinbek.
- KOCH, Richard: Weiterbildung im Zusammenhang mit der technischen Modernisierung der Arbeitswelt, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86 (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 118), Nürnberg, 149 - 248.
- KUWAN, Helmut, Dieter GNAHS und Beate SEUSING, 1990: Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht (= Studien zu Bildung und Wissenschaft, 89), Bonn.
- LOEBER, Heinz-Dieter, 1982: Weiterbildung und Beruf, in: Jost von Maydell (Hrsg.): Bildungsforschung und Gesellschaftspolitik (Sonderdruck), Oldenburg, 211 - 226.
- MADER, Wilhelm, 1975: Erwachsenenbildung, in: Leo Roth (Hrsg.): Handlexikon zur Erziehungswissenschaft, Reinbek 1980.
- MÜNCH, Joachim, 1993: "Die" Weiterbildung als begriffliches und politisches Problem, in: Karl-Heinz Sommer und Martin Twardy (Hrsg.): Berufliches Handeln, gesellschaftlicher Wandel, pädagogische Prinzipien. Festschrift für Martin Schuwel zur Vollendung des 80. Lebensjahres (= Stuttgarter Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Sonderband 3), Esslingen, 61 - 81.
- NOLL, Heinz-Herbert, 1985: Weiterbildung und Berufsverlauf. Empirische Analysen zum Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen in der Bundesrepublik. Überarbeitete Fassung eines Gutachtens für die "Kommission Weiterbildung" der Landesregierung Baden-Württemberg (= SFB 3, Arbeitspapiere, 177), Frankfurt a.M., Mannheim.
- PREIN, Gerald, Udo KELLE und Susann KLUGE, 1993: Strategien zur Integration quantitativer und qualitativer Auswertungsverfahren (= SFB 186, Arbeitspapiere, 19), Bremen.
- SCHNEIDER, Gottfried (Ltr. d. Autorenkollektivs), 1988: Erwachsenenbildung, Berlin.
- SENGENBERGER, Werner, 1978: Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem, in: Ders. (Hrsg.): Der gesplittete Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a.M., New York, 15 - 42.
- WEISS, Reinhold, 1990: Die 26-Mrd.-Investition. Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung, Köln.
- WELTZ, Friedrich, Gert SCHMIDT und Inge KRINGS, 1973: 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.

ANHANG

1. METHODENBERICHT ZUR REPRÄSENTATIVUMFRAGE³

1.1 Aufgabenstellung

Im Rahmen der o.a. Studie hat *infas* für *ISO* folgende Aufgaben übernommen: Aufnahme von fünf geschlossenen Fragen in die bundesweite bevölkerungsrepräsentative *infas*-Mehrthemenbefragung. Insgesamt sollten 1.500 Personen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren befragt werden, davon 1.000 in Westdeutschland und 500 in Ostdeutschland. Nachfolgend wird das methodische Vorgehen dargestellt.

1.2 Der Fragebogen

ISO hat *infas* fünf geschlossene Fragen vorgegeben, die nach einer Abstimmung in den Fragebogen der Mehrthemenumfrage aufgenommen wurden. Drei Fragen beinhalteten die Vorlage einer Karte.

Zusätzlich wurde die *infas*-Standardstatistik bezüglich der Schul- und Berufsausbildung geändert: In jeweils einer Frage wurde nach dem Abschluß einer allgemeinbildenden Schule bzw. nach der abgeschlossenen Berufsausbildung gefragt. In jeweils einer weiteren Frage wurde ermittelt, welcher allgemeinbildende Schulabschluß bzw. welcher berufliche Ausbildungsabschluß (noch) angestrebt wird.

1.3 Die Stichprobenanlage

Die Mehrthemenumfrage von *infas* ist bevölkerungsrepräsentativ angelegt. Grundgesamtheit der Befragung sind alle deutschen Einwohner ab 14 Jahre. Befragt wird mündlich-persönlich in den Wohnungen der ermittelten Zielpersonen.

Die nach *ADM*-Standards gezogene dreistufige Stichprobe wird getrennt nach alten und neuen Bundesländern eingesetzt. In der ersten Stufe werden die vorgesehenen Sample-Points gezogen:

- Alte Bundesländer (ohne West-Berlin):
je 100 Points in 4 Netzen, die wöchentlich wechseln
- Neue Bundesländer (mit West-Berlin):
je 157 Points in 3 Netzen, die wöchentlich wechseln

3 *infas*-Bericht vom Oktober 1993.

In der zweiten Stufe werden die in die Erhebung eingehenden Haushalte ermittelt. Die Ermittlung der Haushaltsadressen in den einzelnen Points erfolgt nach *Random Route*: Von einer Ausgangsadresse ist, nach bestimmten Begehungsanweisungen, jeder fünfte Haushalt auszuwählen. Die Bruttozahl pro Point beträgt 6 Haushalte.

In der dritten Stufe wird aus allen Personen ab 14 Jahren im Haushalt die zu befragende Zielperson nach einem Zufallsverfahren (Schwedenschlüssel) ausgewählt.

In die Stichprobe gingen in den alten Bundesländern brutto insgesamt 2.402 Haushalte ein, von denen netto 1.462 ein Interview gaben. Damit konnte eine Rücklaufquote von knapp 61 Prozent erzielt werden. In den neuen Bundesländern betrug die Bruttostichprobe insgesamt 1.194 Haushalte. Bei netto 693 Haushalten wurde ein Interview durchgeführt, gleichbedeutend mit einer Rücklaufquote von 58 Prozent.

Während in der *infas*-Mehrthemenbefragung Deutsche ab 14 Jahren befragt werden, wurden die *ISO*-Fragen nur an Personen im Alter von 18 bis 60 Jahren gestellt. In den alten Bundesländern wurden die *ISO*-Fragen an 1.031 Personen, in den neuen Bundesländern an 498 Personen gestellt. Insgesamt sind damit 1.529 Interviews⁴ mit den *ISO*-Fragen durchgeführt worden.

1.4 Erhebungszeitraum

Der *ISO*-Fragebogenteil wurde in den alten Bundesländern von der 9. bis zur 12. Kalenderwoche 1993 eingesetzt. In den neuen Bundesländern erfolgt der Einsatz von der 10. bis zur 13. Kalenderwoche 1993.

1.5 Datengewichtung und Datenaufbereitung

Die Einzelstichproben wurden über Gewichtung zu einer Gesamtstichprobe zusammengeführt. Gewichtungsmerkmale für die deutsche Wohnbevölkerung von 18 bis 60 Jahren waren

4 Die nicht Erwerbsnahen sind in dieser Summe enthalten. Siehe Abschnitt 3.1.

Bundesland

Schleswig-Holstein	3.4%	Bayern	14.2%
Hamburg	2.0%	Saarland	1.4%
Niedersachsen	9.5%	Berlin	4.2%
Bremen	0.8%	Brandenburg	3.4%
Nordrhein-Westfalen	21.4%	Mecklenburg-Vorpommern	2.5%
Hessen	7.0%	Sachsen	6.4%
Rheinland-Pfalz	4.8%	Sachsen-Anhalt	3.8%
Baden-Württemberg	11.7%	Thüringen	3.5%

Ortsgröße

Bis 5.000 Einwohner	19.1%	20.001 bis 100.000	25.3%
5.001 bis 20.000	23.6%	Über 100.000 Einwohner	32.0%

Haushaltsgröße

1 Person	11.2%	4 Personen	25.5%
2 Personen	24.6%	5 und mehr Personen	10.5%
3 Personen	28.2%		

Alter

18 bis 24 Jahre	15.1%	35 bis 49 Jahre	32.9%
25 bis 34 Jahre	27.1%	50 bis 60 Jahre	24.9%

Geschlecht

Männlich	50.4%	Weiblich	49.6%
----------	-------	----------	-------

2. FRAGEBOGEN* UND RANDAUSZÄHLUNG**

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
217 a.	<i>Sind oder waren Sie Mitglied einer Gewerkschaft?</i>		
	Bin Mitglied		
	War Mitglied	24.1	
		16.7	
	-----	-----	-----
	Weder - noch	59.2	218 b
218 a.	(AN JETZIGE ODER FRÜHERE MITGLIEDER)		
	<i>Zu welcher Arbeitnehmerorganisation gehört(e) diese Gewerkschaft?</i>		
	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	65.0	
	Deutscher Beamtenbund (DBB)	4.2	
	Deutsche Angest.-Gewerkschaft (DAG)	6.4	
	Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB)	0.3	
	Freier deutscher Gewerkschaftsbund (FDGB)	24.1	

* Bei den hier wiedergegebenen Fragen handelt es sich um den Standarddemographieteil und die ISO-Fragen der in Anhang 1 beschriebenen *infas*-Mehrthemen-Umfrage.

** Die Auszählung (in Prozent) bezieht sich auf die Untermenge der Erwerbsnahen (n = 1.251). Prozentuierung auf zutreffende Fälle (ohne fehlende Werte).

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
218 b.	(AN NICHTMITGLIEDER) <i>Wären Sie unter Umständen bereit, (wieder) einer Gewerkschaft beizutreten?</i>		
	Ja, bereit	16.5	
	Nein, nicht bereit	83.5	
218 c.	<i>Sind Sie Mitglied in einem Verein? (KARTE)</i>		
	Ja	55.3	
	-----	-----	
	Nein	44.7	221 a
	Sportverein	47.7	
	Freizeit-, Hobbyverein	32.6	
	Kirchlicher Verein	10.8	
	Wohlfahrtsverband	5.3	
	Ostdeutscher Kulturverein	1.0	
	Sonstiger Verein	26.8	
221 a.	<i>Wie viele Personen leben insgesamt in diesem Haushalt, Sie selbst mitgerechnet?</i>		
	Eine Person	10.9	
	Zwei Personen	22.1	
	Drei Personen	27.9	
	Vier Personen	28.5	
	Fünf und mehr Personen	10.6	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
221 b.	<i>Wie viele Personen in diesem Haushalt sind 18 Jahre und älter?</i>		
	Eine Person	13.0	
	Zwei Personen	63.8	
	Drei Personen	16.9	
	Vier Personen	4.6	
	Fünf und mehr Personen	1.8	
221 c.	<i>Und wie viele Personen in diesem Haushalt sind 14 Jahre und älter?</i>		
	Eine Person	17.6	
	Zwei Personen	55.2	
	Drei Personen	16.7	
	Vier Personen	8.6	
	Fünf und mehr Personen	2.0	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
222 a.	<i>Wie hoch ist etwa das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen aller Haushaltsmitglieder, nach Abzug aller Steuern, aber einschließlich aller Zulagen, Sozialleistungen, Renten und Einkünften aus Mieten usw. (KARTE)</i>		
	Bis DM 400	0.0	
	DM 401 bis DM 600	0.0	
	DM 601 bis DM 800	0.4	
	DM 801 bis DM 1.000	0.4	
	DM 1.001 bis DM 1.200	0.6	
	DM 1.201 bis DM 1.400	2.0	
	DM 1.401 bis DM 1.600	1.2	
	DM 1.601 bis DM 1.800	2.7	
	DM 1.801 bis DM 2.200	6.7	
	DM 2.201 bis DM 2.600	8.5	
	DM 2.601 bis DM 3.000	10.9	
	DM 3.001 bis DM 3.400	10.8	
	DM 3.401 bis DM 3.800	9.8	
	DM 3.801 bis DM 4.200	10.9	
	DM 4.201 bis DM 4.600	7.0	
	DM 4.601 bis DM 5.000	9.6	
	DM 5.001 bis DM 6.000	7.5	
	Über DM 6.000	10.9	
225 a.	(GESCHLECHT DES BEFRAGTEN)		
	Männlich	53.1	
	weiblich	46.9	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
225 b.	<i>Würden Sie mir bitte Ihr Geburtsdatum angeben?</i>		

	Bis 17 Jahre	-	
	18 bis 20 Jahre	-	
	21 bis 24 Jahre	10.5	
	25 bis 34 Jahre	30.7	
	35 bis 49 Jahre	38.7	
	50 bis 64 Jahre (ohne über 60jährige)	20.1	
	65 Jahre und älter	-	
225 c.	<i>Wie ist Ihr Familienstand?</i>		
	Ledig	20.1	226*
	-----	-----	-----
	Verheiratet	72.6	
	-----	-----	-----
	Geschieden	5.3	
	Verwitwet	2.0	226*
226*.	<i>Leben Sie mit Ihrem Partner in einem gemeinsamen Haushalt oder leben Sie getrennt?</i>		
	Gemeinsamer Haushalt	99.4	
	Leben getrennt	0.6	226 a
226**.	<i>Leben Sie mit einem Partner zusammen?</i>		
	Ja	25.9	
	Nein	74.1	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
226 a.	<i>Welcher Konfession/Religionsgemeinschaft gehören Sie an?</i>		
	Evangelisch	40.9	
	Katholisch	33.6	
	Andere	1.1	
	-----	-----	
	Keine	24.4	227 a
226 a *	<i>Wie oft gehen Sie zur Kirche?</i>		
	(Fast) jeden Sonntag/Samstag	12.4	
	Ab und zu, selten	61.8	
	Nie	25.8	
227 a.	Welchen Beruf hatte Ihr Vater (bzw. Ihre Mutter), als Sie noch zur Schule gingen? (KARTE)		
	(INTERVIEWER: IST DER BEFRAGTE BEI EINER ALLEINERZIEHENDEN MUTTER AUFGEWACHSEN; DANN BITTE NACH DEM BERUF DER MUTTER FRAGEN!)		
	Selbständiger Landwirt	5.9	
	Akademischer Freier Beruf	2.8	
	Selbständig in Handel, Gewerbe, Dienstleistung, Industrie	9.2	
	Beamter	9.3	
	Angestellter	29.0	
	Arbeiter in der Landwirtschaft	4.8	
	Sonstiger Arbeiter	38.0	
	Anderes	1.0	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
227 b.	<i>Ist Ihr(e) Partner(in) berufstätig?</i>		
	Ja	59.2	
	Nein	23.3	
	Kein Partner	17.5	
227 c.	<i>Haben Sie Kinder, die in der Schul- bzw. Berufsausbildung sind?</i>		
	Nein	56.8	
	Ja, ein Kind	21.4	
	Ja, zwei und mehr Kinder	21.8	
229 a.	<i>Welche allgemeinbildende Schule haben Sie abgeschlossen?</i>		
	Sonderschule, Abgang vor der 8. Klasse	1.5	
	Volks-, Hauptschule, Abschl. der 8. Klasse	38.8	
	Mittel-, Real-, Fachschule, Abschluß 10. Kl.	38.9	
	Abitur	20.8	
229 b.	<i>Welche Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen?</i>		
	Keine	6.9	
	Anlernung, Teilfacharbeiter	2.5	
	Facharbeiter, Geselle (gewerblich)	39.5	
	Kaufmännische Lehrausbildung	20.1	
	Fach-, Berufsfach-, Fachoberschule	15.7	
	Fachhochschule	4.7	
	Universität, Hochschule	10.6	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
229 c.	<i>Beschreiben sie bitte anhand der Liste Ihre berufliche Situation. (KARTE)</i>		
	Ganztags erwerbstätig	71.6	
	Halbtags erwerbstätig (18 bis 35 Std. pro Woche)	7.4	
	Geringfügig erwerbstätig	2.5	
	Arbeitslos	6.3	
	Vorübergehend freigestellt (z.B. Erziehungsurlaub)	0.6	
	Hausfrau, Hausmann	11.6	
	In Rente, pensioniert	-	
	In Ausbildung, Student	-	
	Wehr- oder Zivildienstleistender	-	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
230 *)	<i>Welchen Beruf üben Sie zur Zeit aus?</i>		
**)	<i>Welchen Beruf haben Sie zuletzt ausgeübt?</i>		
***)	<i>Waren Sie zuvor erwerbstätig? Wenn ja: welchen Beruf haben Sie zuletzt ausgeübt?</i>		
	(KARTE)		
	An-, ungelernter Arbeiter	9.7	
	Facharbeiter	25.3	
	Angestellte mit einfacher Tätigkeit, z.B. Verkäufer, Schreibkraft, Bote, Kontorist	9.4	
	Angestellte mit Verantwortung für Sachaufgaben z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner, Sekretärin, Werkmeister	32.0	
	Angestellte mit qualifizierter und leitender Tätigkeit, z.B. Ingenieure, wissenschaftliche Mit- arbeiter, Abteilungsleiter, Prokurist	8.4	
	Beamte, einfacher und mittlerer Dienst	3.0	
	Beamte, gehobener Dienst	2.8	
	Beamte, höherer Dienst	2.4	
	Selbständige, Freie Berufe	6.1	
	Landwirt	1.0	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
231 a.	(AN BERUFSTÄTIGE:)		
	<i>Zu welcher Branche/Wirtschaftszweig gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten? (KARTE)</i>		
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3.2	
	Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	2.8	
	Industrie	28.4	
	Baugewerbe	8.5	
	Handel	11.8	
	Verkehr, Nachrichtenübermittlung (einschließl. Post und Bahn)	4.6	
	Kreditinstitute, Versicherungen	3.3	
	Sonstige Dienstleistungen (Wissenschaft, Bildung, Gesundheitswesen, Freie Berufe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe)	29.6	
	Organisationen ohne Erwerbscharakter (Verbände, Vereine, Stiftungen)	1.5	
	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	6.4	
232 a.	<i>Sind Sie im Öffentlichen Dienst beschäftigt?</i>		
	Ja	26.7	
	Nein	73.3	
232 b.	<i>Werden in dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, derzeit eher Arbeitsplätze abgebaut, wird die Belegschaft eher aufgestockt, oder gibt es da zur Zeit keine wesentlichen Änderungen?</i>		
	Derzeit Arbeitsplatz-Abbau	28.7	
	Derzeit Aufstockung	11.1	
	Derzeit keine Änderungen	60.2	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
232 c.	<i>Und wie wird es Ihrer Einschätzung nach weitergehen? Werden in den kommenden Monaten Arbeitsplätze abgebaut, wird es Neueinstellungen geben, oder wird sich nichts wesentliches ändern?</i>		
	Künftig Arbeitsplatz-Abbau	31.6	
	Künftig Einstellungen	10.6	
	Künftig keine Änderungen	57.9	
233 a.	(AN BERUFSTÄTIGE:)		
	<i>Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten?</i> (KARTE)		
	Bis 10 Beschäftigte	17.1	
	11 bis 50 Beschäftigte	26.6	
	50 bis 100 Beschäftigte	14.2	
	101 bis 500 Beschäftigte	20.9	
	501 bis 1.000 Beschäftigte	5.8	
	1.000 bis 5.000 Beschäftigte	8.9	
	Über 5.000 Beschäftigte	6.5	
233 b.	<i>Sind Sie der Hauptverdiener, d.h. tragen Sie mehr als die Hälfte zum gesamten Familieneinkommen bei?</i>		
	Ja	59.0	
	Nein	41.0	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
233 b *	<i>Ist der Hauptverdiener zur Zeit erwerbstätig?</i>		
	Ja, erwerbstätig	92.8	
	-----	-----	-----
	Nein, vorübergehend nicht erwerbstätig	2.7	
	Nein, nicht mehr erwerbstätig	4.5	26 a
234 **	<i>Welchen Beruf übt der Hauptverdiener zur Zeit aus? (KARTE)</i>		
	An-, ungelernter Arbeiter	3.5	
	Facharbeiter	31.8	
	Angestellte mit einfacher Tätigkeit, z.B. Verkäufer, Schreibkraft, Bote, Kontorist	2.1	
	Angestellte mit Verantwortung für Sachaufgaben z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner, Sekretärin, Werkmeister	24.2	
	Angestellte mit qualifizierter und leitender Tätigkeit, z.B. Ingenieure, wissenschaftliche Mit- arbeiter, Abteilungsleiter, Prokurist	15.3	
	Beamte, einfacher und mittlerer Dienst	5.9	
	Beamte, gehobener Dienst	2.9	
	Beamte, höherer Dienst	4.4	
	Selbständige, Freie Berufe	8.8	
	Landwirt	1.1	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
234 **	<i>Zu welcher Branche/Wirtschaftszweig gehört der Betrieb, in dem der Hauptverdiener arbeitet?</i> (KARTE)		
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.9	
	Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	3.8	
	Industrie	32.2	
	Baugewerbe	16.1	
	Handel	8.1	
	Verkehr, Nachrichtenübermittlung (einschließl. Post und Bahn)	3.9	
	Kreditinstitute, Versicherungen	3.1	
	Sonstige Dienstleistungen (Wissenschaft, Bildung, Gesundheitswesen, Freie Berufe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe)	22.6	
	Organisationen ohne Erwerbscharakter (Verbände, Vereine, Stiftungen)	3.1	
	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	4.3	
235 **	<i>Ist der Hauptverdiener im Öffentlichen Dienst beschäftigt?</i>		
	Ja	25.6	
	Nein	74.4	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
26 a.	<p><i>An welcher Art von beruflicher Weiterbildung haben sie in den letzten zehn Jahren teilgenommen? Bitte berücksichtigen Sie bei Ihren Angaben nur Weiterbildungen, die tatsächlich berufsbezogen waren. (KARTE; MEHRFACHNENNUNGEN)</i></p> <p>Kurs oder Lehrgang in einer Weiterbildungseinrichtung (z.B. Bildungsstätte einer Kammer, einer Arbeitgeberorganisation, einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands, privates Weiterbildungsinstitut, Volkshochschule)</p> <p>Kurs, Lehrgang oder Seminar im Betrieb</p> <p>Organisierte Einarbeitungsmaßnahmen am neuen oder neugestalteten betrieblichen Arbeitsplatz</p> <p>Betriebliche Förderungsmaßnahmen der beruflichen Qualifikation am Arbeitsplatz in Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln, Lernstatt</p> <p>Ausbildung an einer Fachschule (z.B. zum staatlich geprüften Techniker, Betriebswirt, Erzieher)</p> <p>Fernunterricht, Fernstudium</p> <p>Fernseh- oder Hörfunkkurs mit Begleitmaterial wie Video- bzw. Ton-Kassetten oder schriftlichen Lehr- und Übungsmaterialien</p> <p>Selbstorganisiertes Lernen mittels Lehrbüchern, sonstigen Lehr- und Übungsmaterialien oder computergestützten Lernprogrammen</p> <p>Besuch von Fachvorträgen, Kongressen, Fachmessen u.ä., um sich beruflich weiterzubilden</p> <p>In den letzten 10 Jahren nicht teilgenommen</p>	<p>22.5</p> <p>28.4</p> <p>6.0</p> <p>9.2</p> <p>7.4</p> <p>2.4</p> <p>0.7</p> <p>9.2</p> <p>18.8</p> <p>43.6</p>	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
26 b.	<i>In welchem Jahr haben Sie zuletzt an einer dieser Weiterbildungen teilgenommen?</i>		
	Noch nie teilgenommen	35.5	28 b
	Vor 1978	3.1	
	1978 bis einschl. 1982	1.2	
	-----	-----	
	1983 bis einschl. 1987	8.7	
	1988	3.5	
	1989	3.7	
	1990	5.3	
	1991	7.4	
	1992	23.8	
	1993 (1. Quartal)	7.7	
27 a.	<i>War darunter eine Weiterbildung, die längere Zeit in Anspruch nahm, d.h. die mehrere Tage dauerte? Bitte sagen Sie mir, ob eine der hier aufgeführten Formen darunter war. (KARTE)</i>		
	A. 1 Monat lang jede Woche mindestens 1 Tag oder Abend	14.8	
	B. 3 Tage/Abende hintereinander	23.9	
	C. 1 langes Wochenende (von Freitag bis Sonntag)	10.6	
	Länger als A,B oder C	44.4	
	-----	-----	
	Nein, keine, für die ich soviel Zeit brauchte	8.5	
			28 b

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
28 a.	<p><i>Berufliche Weiterbildung kann sehr unterschiedliche Ziele haben. Welches waren für Sie die wichtigsten Ziele, die Sie persönlich mit Weiterbildung erreichen wollten? (KARTE; BIS MAXIMAL 3 NENNUNGEN)</i></p> <p>Verbesserung der Aufstiegschancen</p> <p>Auffrischung, Erweiterung der beruflichen Fachkenntnisse (ohne besonderes Aufstiegsinteresse)</p> <p>Höherer Verdienst</p> <p>Eine interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit</p> <p>Eine angesehenere Tätigkeit</p> <p>Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit</p> <p>Mehr Sicherheit vor Verlust des Arbeitsplatzes/ Größere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden</p> <p>Mehr Möglichkeiten, am Arbeitsplatz mitgestalten und mitbestimmen zu können</p> <p>Keine so belastende, körperlich schwere Arbeit mehr tun zu müssen</p> <p>Einfach mal wieder Neues lernen</p>	<p>34.5</p> <p>64.6</p> <p>23.2</p> <p>15.5</p> <p>0.6</p> <p>16.0</p> <p>23.4</p> <p>20.2</p> <p>2.1</p> <p>28.0</p>	224 a
28 b.	<p><i>Wer in den letzten Jahren keine oder keine längere berufliche Weiterbildung gemacht hat, wird seine guten Gründe dafür gehabt haben. Wie war das bei Ihnen? Welche der folgenden Aussagen, die ich Ihnen jetzt vorlese, treffen für Sie zu, welche nicht? Wie ist es mit: "Berufliche Weiterbildung führt zu keinen besonderen Veränderungen meiner beruflichen Tätigkeiten und meiner Arbeitsbedingungen"</i></p> <p>Aussage trifft zu</p>	<p>64.3</p>	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
29 a.	<i>Und wie ist es mit: "Berufliche Weiterbildung verbessert nicht meine Aufstiegschancen"</i>		
	Aussage trifft zu	53.4	
29 b.	<i>Und mit: "Berufliche Weiterbildung kostet zu viel Zeit, die ich eigentlich nicht habe"</i>		
	Aussage trifft zu	46.7	
29 c.	<i>Und mit: "Berufliche Weiterbildung ist mit zu hohen Kosten bzw. einem zu hohen Verdienstaussfall verbunden"</i>		
	Aussage trifft zu	41.1	
29 d.	<i>Und mit: "Berufliche Weiterbildung ist neben der alltäglichen Arbeit eine zu hohe Belastung"</i>		
	Aussage trifft zu	62.1	
29 e.	<i>"Berufliche Weiterbildung lässt sich mit meinen familiären/häuslichen Pflichten nicht vereinbaren"</i>		
	Aussage trifft zu	43.6	

Frage Nr.	Text	Prozent	Weiter mit Frage
29 f.	<p><i>Und mit: "Berufliche Weiterbildung nützt mir wenig, wenn ich mein Berufsleben vielleicht bald wegen Kindern oder Familie unterbrechen muß"</i></p> <p>Aussage trifft zu</p>	23.0	
224 a.	<p><i>Welchen allgemeinbildenden Schulabschluß streben Sie (noch) an?</i></p> <p>Keinen (mehr) 93.1</p> <p>Hauptschule 2.7</p> <p>Mittel-, Real-, Fachschule, Abschluß 10. Klasse 2.4</p> <p>Abitur 1.8</p>		
224 b.	<p><i>Welchen beruflichen Ausbildungsabschluß streben Sie (noch) an?</i></p> <p>Keinen (mehr) 88.8</p> <p>Facharbeiter, Geselle (gewerblich) 2.3</p> <p>Kaufmännische Lehrausbildung 1.8</p> <p>Fach-, Berufsfach-, Fachoberschule 3.7</p> <p>Fachhochschule 1.3</p> <p>Universität, Hochschule 2.1</p>		