

**ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen**

Bericht Nr. 50

## **WEITERBILDUNGSABSTINENZ**

**2.**

**KONTEXTE DES HANDELNS -**

**DIE MESOEBENE ALS INTERMEDIÄRER ORT DER VERMITTLUNG**

**ZWISCHEN WEITERBILDUNGSRELEVANTEN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN**

**UND INDIVIDUELLEM LEBENSZUSAMMENHANG**

von

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

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**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	9
<b>2.</b>	<b>Regionale Kontexte in Ost und West: die Mesoebene</b>	14
2.1	Individuelle Umwelten als Handlungskontexte	14
2.2	Indikatoren regionalen Arbeitsmarktgeschehens und regionalen Weiterbildungsbedarfs	17
2.3	Die Regionen	18
2.3.1	Die "durchschnittlichste" Arbeitsmarktregion Westdeutschland	18
2.3.2	Eine ostdeutsche Region im Strukturumbruch	20
2.4	Die Untersuchungen in den Regionen	21
2.4.1	Fallanalysen der Regionen	21
2.4.2	Standardisierte Befragungen auf der Mesoebene	29
<b>3.</b>	<b>Zwischen Makro- und Mesoebene: Teilnahme und Nicht-Teilnahme von Erwerbsnahen ohne Fachoberschulreife an beschäftigungsnaher Weiterbildung im Bundesgebiet, in Herford und Halle/Saale</b>	31
3.1	Zur Charakterisierung der neuen Grundgesamtheit: Die in der Untersuchung Verbleibenden auf der Makroebene	31
3.2	Bundesgebiet - Region Herford - Region Halle/Saale: Vertikaler und horizontaler Vergleich	38
3.2.1	Erwerbssituation und Ausgrenzungstendenzen	38
3.2.2	Unterschiede im Abstinenzverhalten	40
3.2.2.1	Teilnahme und Abstinenz	40
3.2.2.2	Hinderungsgründe	42
3.2.3	Vergleichende Diskriminanzanalysen des Abstinenzverhaltens	45
3.2.3.1	Methodische Einführung	45
3.2.3.2	Makro-Makro-Vergleich: Diskriminanzen innerhalb und außerhalb des Kontextes der Gesamtgruppe	46
3.2.3.3	Makro-/Meso- und Meso-/Meso-Vergleich	49
3.2.4	Vergleichende ebenenübergreifende Clusteranalysen von Teilnehmern und Abstinenten	52
3.2.4.1	Makro-/Makro-Vergleich: Cluster von Weiterbildungsabstinenten	52
3.2.4.2	Makro-/Makro-Vergleich: Cluster von Weiterbildungsteilnehmern	56

3.2.4.3	Makro-/Meso- und Meso-/Meso-Vergleich: Cluster von Weiterbildungsabstinenten und -teilnehmern ohne FOS-Reife in Bund, Herford und Halle/Saale	59
<b>4.</b>	<b>Der Fall Herford</b>	<b>62</b>
4.1	Die Arbeitsmarktregion Herford in Ostwestfalen-Lippe	62
4.2	Arbeitsmarkt und Beschäftigung in der Region	71
4.2.1	Wirtschaftsstruktur und Beschäftigung	71
4.2.1.1	Die Wirtschaftsstruktur des Arbeitsamtsbezirks Herford	71
4.2.1.2	Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftlicher Wandel	75
4.2.2	Arbeitsmarktlage und Arbeitslosigkeit	81
4.2.2.1	Arbeitslosigkeit in der zeitlichen Entwicklung	83
4.2.2.2	Strukturen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt	87
4.3	Qualifikationsstrukturen der Region	91
4.3.1	Regionale Verteilung von Bildungseinrichtungen und die Entwicklung der Bildungsabschlüsse	94
4.3.2	Entwicklungen im Bereich der Berufsausbildung	97
4.3.2.1	Der Ausbildungsstellenmarkt	97
4.3.2.2	Qualifikationsnachfrage der Beschäftiger	99
4.3.3	Entwicklung und Struktur der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung im Arbeitsamtsbezirk	101
4.3.3.1	Quantitative Entwicklung und Stellenwert von "FuU"-Maßnahmen	102
4.3.3.2	Die Struktur der AFG-geförderten Weiterbildung	103
4.3.3.3	Sozialstrukturelle Merkmale der "FuU"-Teilnehmer	107
4.3.3.4	Bewertung der "FuU-Maßnahmen" in der Perspektive der Experten	109
4.4	Das regionale Qualifizierungsangebot	111
4.4.1	Die regionale Struktur der außerbetrieblichen Weiterbildung	112
4.4.1.1	Das öffentlich-rechtliche Weiterbildungsangebot	113
4.4.1.2	Das verbandsrechtliche Weiterbildungsangebot	115
4.4.1.3	Das Angebot der Wirtschaftskammern	118
4.4.1.4	Das Weiterbildungsangebot der privat-kommerziellen und sonstigen Träger	119
4.4.1.5	Ansätze zur Herstellung von Markttransparenz	121
4.4.2	Der Stellenwert von beruflicher Weiterbildung in der Perspektive der Träger	122
4.4.3	Betrieblicher Weiterbildungsbedarf und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung: Das Angebot der Betriebe	125
4.4.3.1	Strukturmerkmale der ausgewählten Betriebe	125
4.4.3.2	Anlässe für betriebliche Weiterbildung	126

4.4.3.3	Zielgruppen	128
4.4.3.4	Bedarfsermittlung und Transparenz in der betrieblichen Weiterbildung	130
4.4.3.5	Ziele, Themen und Formen betrieblicher Weiterbildung	133
4.4.3.6	Bedeutung der regionalen Weiterbildungseinrichtungen und Auswahl von Kooperationspartnern	134
4.4.3.7	Entwicklungstendenzen der betrieblichen Weiterbildung	135
4.5	Perspektiven der betrieblichen Rationalisierungspolitik und die Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsstrukturen	137
4.6	Resümee	141
<b>5.</b>	<b>Der Fall Halle/Saale</b>	<b>142</b>
5.1	Die Arbeitsmarktrektion Halle im Wirtschaftsraum Halle-Dessau-Leipzig	142
5.2	Arbeitsmarkt und Beschäftigung in der Region	151
5.2.1	Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftlicher Umbruch	151
5.2.2	Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Bilanz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	160
5.2.2.1	Arbeitsmarktentlastende Maßnahmen	164
5.3	Qualifikationsstrukturen der Region	167
5.3.1	Regionale Verteilung von Bildungseinrichtungen und die Entwicklung der Bildungsabschlüsse	169
5.3.2	Entwicklung und Struktur der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung im Arbeitsamtsbezirk	171
5.4	Das regionale Qualifizierungsangebot	176
5.4.1	Das Angebot privat-kommerzieller und sonstiger Träger	178
5.4.2	Das verbandsrechtliche Angebot	180
5.4.3	Das Angebot öffentlich-rechtlicher Träger	181
5.4.4	Ansätze zur Herstellung von Markttransparenz	182
5.4.5	Der Stellenwert beruflicher Weiterbildung in der Perspektive der Träger	183
5.4.6	Betriebliche Weiterbildung	185
5.4.6.1	Strukturmerkmale der ausgewählten Betriebe	187
5.4.6.2	Anlässe für betriebliche Weiterbildung	188
5.4.6.3	Zielgruppen betrieblicher Weiterbildung	190
5.4.6.4	Bedarfsermittlung und Transparenz in der betrieblichen Weiterbildung	191
5.4.6.5	Ziele, Themen und Formen betrieblicher Weiterbildung	192
5.4.6.6	Bedeutung der regionalen Weiterbildungseinrichtungen und Auswahl von Kooperationspartnern	193

5.5	Resümee	194
<b>6.</b>	<b>Die Nachfrageseite in den Regionen Herford und Halle/Saale</b>	196
6.1	Einführung	196
6.2	Differenzierungen der Erwerbssituation	197
6.2.1	Berufsbiographien: Kontinuität und Brüche	197
6.2.2	Weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation	202
6.2.2.1	Arbeitsbelastungen	203
6.2.2.2	Biographiegefährdungen	207
6.2.2.3	Arbeitsplatzopportunitäten	209
6.2.3	Auswirkungen berufsbiographischer Kontinuität und weiterbildungsvorleser relevanter Aspekte der Arbeitssituation auf das Abstinenzverhalten	211
6.2.4	Differenzierungen der Erwerbssituation	215
6.2.5	Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinentz in den Regionen	221
6.3	Regionales Angebot als Markt der Gelegenheiten	224
6.3.1	Zu "Objektivität" und "Subjektivität" eines "gegebenen" Angebots	224
6.3.2	Regionale Opportunitäten	225
6.3.3	Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinentz	226
6.4	Weiterbildungsrelevante Erfahrungen der Anderen: Qualifikations- und Stellungsmilieu	230
6.4.1	Schulbildung und berufliche Stellung der Eltern und des Lebenspartners	231
6.4.2	Qualifikations- und Stellungsmilieu, Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinentz in den Regionen	233
6.5	Erste Annäherung an Deutungsmuster und Verarbeitungsformen der Individuen: Berufliche Wertvorstellungen und Kontrollerwartung als Substrate kollektiver und individueller Erfahrungen	237
6.5.1	Von allgemeinen Zielvorstellungen und Hinderungsgründen zu konkreten situationalen Bilanzierungen	237
6.5.2	Weiterbildungsziele und -hinderungsgründe in den Regionen Herford und Halle	238
6.5.2.1	Zielsyndrome	238
6.5.2.2	Hinderungsgründe	242
6.5.3	Berufliche Wertvorstellungen	246

6.5.3.1	Das Konzept "Berufliche Wertvorstellungen" vor dem Hintergrund von <i>society in progress</i>	246
6.5.3.2	Einstellungen zu Arbeit und Freizeit und Weiterbildungsabstinenz in den Regionen	249
6.5.4	Kontrollerwartungen	250
6.5.4.1	Zur Logik der <i>Rotter-Skala</i> und ihrer Weiterentwicklung und Adaptionen	250
6.5.4.2	Kontrollerwartungen und Weiterbildungsabstinenz in den Regionen	255
6.6	Individuelle Ausgangssituationen in den Regionen	256
6.6.1	Ausgangssituationen im Arbeitsamtsbezirk Herford im nordöstlichen Westfalen	258
6.6.1.1	Weiterbildungsopportune Situationen in der Arbeitsmarktregion Herford	258
6.6.1.2	Männer und Frauen	261
6.6.2	Ausgangssituationen im Arbeitsamtsbezirk Halle an der Saale	265
6.6.2.1	Weiterbildungsopportune Situationen in der Arbeitsmarktregion Halle	265
6.6.2.2	Männer und Frauen	267
6.7	Phänotypen faktischer und potentieller Abstinenz	270
6.7.1	Abstinenten	271
6.7.2	Genuine Teilnehmer und potentielle Abstinentzler	273
6.7.3	Phänotypen des Weiterbildungsverhaltens und ihre Ausgangssituationen	275
6.8	Auswahlprozeß und Verortung des Mikroebenensamples	277
6.9	Resümee	282
<b>7.</b>	<b>Kontexte des Weiterbildungshandelns: Zusammenfassung</b>	286
<b>Literatur</b>		306
<b>Anhang</b>		311
1.	Samples auf der Mesoebene	312
1.1	Übersichten zur Regionenauswahl	312
1.2	Standardisierte Befragung auf der Mesoebene	317
2.	Leitfäden der Expertengespräche	325
2.1	Gemeinsamer Leitfaden	325
2.2	Arbeitsämter	327
2.3	Kammern, Verbände	328

2.4	Bildungsträger	328
2.5	Betriebe	329
2.6	Betriebsräte	331
2.7	Gewerkschaften	332
3.	Ergänzender Fragebogen für Weiterbildungsträger	334
4.	Fragebogen und Randauszählung der standardisierten Umfrage auf der Mesoebene	335
5.	Indexkonstruktionen	368
5.1	Berufsbiographische Diskontinuität	368
5.2	Biographiegefährdungen	369
5.3	Arbeitsplatzopportunitäten	371
5.4	Qualifikations- und Stellungsmilieu	372
5.4.1	Bildungsmilieu	372
5.4.2	Stellung im Arbeitsleben	374
5.4.3	Index Qualifikations- und Stellungsmilieu	375

*Die Arbeitsberichte des Weiterbildungsabstinentzprojekts 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**

Wenn sie auch die äußeren Rahmenbedingungen festlegen, die das Spektrum der Handlungsoptionen definieren, das dem einzelnen in einer Entscheidungssituation offensteht, bleiben sie ihm doch, wenn er oder sie sie denn überhaupt als solche wahrnimmt, ziemlich abstrakt: Die Bedingungen und Regelabläufe auf der Makroebene erscheinen den einzelnen in der Regel nur in ihrer jeweiligen Konkretion, das heißt als vorgelebte Handlungsmuster in der gerade noch wahrnehmbaren Umwelt oder in der alltäglichen Auseinandersetzung mit den Konkretionen auch der abstrakten, gesamtgesellschaftlichen Institutionen, in der Gestalt ihrer spezifischen "Niederlassungen", "Nebenstellen", "vor Ort". Was kümmern den Arbeitslosen im sachsen-anhaltinischen Landsberg, nur zum Beispiel, die Versicherungen des Arbeitsförderungsgesetzes, wenn er in seinem Arbeitsamt die gleichen Leute wiederfindet, die auch "früher" schon über die Chancen des individuellen Erwerbslebens bestimmt haben und "heute" nach gleichen, letztlich traditionalen Mustern AFG-Maßnahmen "verteilen".

Dem Handeln, den Entscheidungen der einzelnen viel näher als die - dennoch die Grenzen des Möglichen bestimmenden - Rahmenbedingungen der Makroebene (wie etwa das AFG) sind die Abläufe auf der Mesoebene der Vermittlung zwischen Gesellschaft und Individuen. Das ist der Ort, wo die abstrakten Institutionen "erfahrbar" werden, wo sich Gesetze oder Normen in ihren konkreten durchschnittlichen und spezifischen Ausformungen niederschlagen. Das ist der Ort auch, an dem Arbeitslosenquoten, wie sie über die Medien veröffentlicht werden, zu konkreten Nachfragen und Angeboten in dem oder jenem Beruf werden, zu dem oder jenem Stellenangebot - oder eben auch zur vergeblichen Suche nach einer Stelle, die dem eigenen Qualifikationsprofil ebenso entspricht wie den eigenen Wünschen und Ansprüchen an Berufstätigkeit. Und wo sich, spätestens wenn sich Angebot und Nachfrage nicht treffen, der Blick auf ein angemessenes Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen richtet, das das individuelle Qualifikationsprofil unumgänglichenfalls mit dem konkreten Angebot vor Ort in Einklang zu bringen vermag.

Der zweite Teil des Berichts der Projektgruppe Weiterbildungsabstinenz ist eben diesen Bedingungen auf der Mesoebene zwischen Gesellschaft und wägendem, bilanzierendem Individuum gewidmet. Er beschreibt die konkreten Ausgestaltungen zweier Beispiele erfahrbarer Umwelten: der des Arbeitsamtsbezirks Herford im nordöstlichen Westfalen, an der Grenze zu Niedersachsen, und der des von den Folgen der "Wende" schwer getroffenen Arbeitsamtsbezirks Halle an der Saale.

Einem im Grundsatz interaktiven Paradigma verpflichtet, verstehen wir, daran sei noch einmal erinnert, die Situation der Entscheidung über beschäftigungsnahe Weiterbildung - der Entscheidung, die eben auch "Abstinenz" heißen kann (hierzu *Axmacher* 1990, 37 ff.) - 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 ganz persönliche 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 Raumachse die Makroebene gesamtgesellschaftlicher Strukturen auf der einen, die Mikroebene des individuellen Akteurs und seiner Primärbeziehungen auf der anderen Seite. Die institutionell-intermediäre Vermittlung zwischen Gesellschaft und Individuum geschieht auf der Mesoebene, dem näheren Kontext individueller Entscheidungen über Handeln oder Unterlassen, über Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung, über den hier berichtet wird.

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 entscheidungs- und damit handlungsrelevant, als sie dem **Individuum** gegeben sind (dazu bedarf es neben objektiver Betroffenheit subjektiver Wahrnehmung und Appräsentation) und in die individuellen **Situationsinterpretationen** einfließen.

Zur Erklärung der Diskrepanzen zwischen objektiven Situationsmerkmalen und ihrer subjektiven Deutung bedarf es grundsätzlich der Einbeziehung aller dieser 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 Weiterbildungsgeschehen (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 mehrebenenanalytisch 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.

Auf der Mesoebene schließen sich regionale Fallanalysen an (Expertengespräche, Sekundäranalysen vornehmlich amtlichen Datenmaterials und regionale, inhaltlich erweiterte Aufstockungen der Repräsentativumfrage). Die Mesoebene stellt, als Handlungsrahmen der individuell - noch persönlich - erfahrbaren Umwelt, das Bindeglied zwischen der Makroebene und der Mikroebene individueller Erfahrungen, Verarbeitungs-, Attributionsprozesse und Handlungen dar: Hier waren die regionalen Angebotsstrukturen und institutionellen Akteure zu erfassen und die Muster des individuellen Umgehens mit dem Angebot in der regionalen Umwelt herauszuarbeiten sowie Musterfälle für die Intensivbefragungen auf der Mikroebene auszuwählen. Die in soziobiographischen Interviews sich spiegelnden Situationsdeutungen, die Kausal- und Sinnattributionen der Subjekte sind Ziel der Interpretation der Prozesse auf der Mikroebene.

Über die Ergebnisse des Forschungsprojektes "Weiterbildungsabstinenz" soll in vier Teilen berichtet werden. Der 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 (*Bolder u.a. 1994*).<sup>1</sup> Thematisch dreht sich die Ergebnisdiskussion vor allem um die Frage, inwieweit die klassischen Segmentierungen des Weiterbildungsgeschehens bis heute, allen gesellschaftlichen Veränderungen zum Trotz, fortbestehen, und um die Identifizierung und Trennung von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung, schließlich um die theoretisch geleitete empirische Begründung des ersten großen Zielgruppenselektionsschritts.

Der dritte Teil des Berichts wird die Ergebnisse der problemzentrierten, erwerbsbiographischen Interviews auf der Mikroebene vorstellen. Nach einer Einführung in das Spezifische der angewandten Methode und der Begründung ihrer Anwendung in diesem Projekt werden über Einzelfallanalyse und Darstellung von einzelnen Musterfällen - die sich auf die über Makro- und Mesoebene hergeleiteten *Cluster* von Abstinenten und Verweigerern beziehen - zunächst Fallreihen gebildet. Systematisch über Textanalyse und -reanalyse werden dann entlang den als hypothetische Annahmen formulierten Forschungsfragestellungen

---

1 Im folgenden zitiert als *Teil 1*.

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 Bildungsanforderungen - 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 hier vorgelegte zweite Teil, mit dem die Arbeiten zur Kontextsicherung abgeschlossen werden, präsentiert die Ergebnisse der Untersuchungen auf der Mesoebene. Er gliedert sich nach dieser Einleitung in fünf größere Kapitel. Deren erstes beschreibt, eher methodologisch orientiert, die Systematik der Auswahl und der Bearbeitung des Datenmaterials zweier Mesoebenen, die hier, theoretisch an der individuellen Erfahrbarkeit und pragmatisch an deren arbeitsmarktpolitischen Grenzen orientiert, als Arbeitsamtsbezirke definiert wurden.

Im dritten Kapitel werden die Ergebnisse der Repräsentativumfrage auf der gesamtgesellschaftlichen Makroebene mit den ihnen entsprechenden Daten der Umfrage auf der Mesoebene verglichen, um so die charakteristischen Differenzen zum einen gegenüber der Makroebene, zum anderen der beiden Mesoebenenbeispiele untereinander aufzeigen zu können.

Im vierten und fünften Kapitel werden die beiden Regionen als Wirtschaftsräume, Arbeits- und Weiterbildungsmärkte dargestellt. Dies zu konkretisieren, werden neben statistischen Analysen vor allem die Ergebnisse leitfadengestützter Gespräche mit Experten der Institutionen und Akteuren auf der Angebotsseite der regionalen Arbeits- und Weiterbildungsmärkte vorgestellt.

Es folgt im sechsten Kapitel die Analyse der Ergebnisse der - nicht mehr repräsentativen<sup>2</sup>, dennoch standardisierten - Umfragen in den ausgewählten Arbeitsamtsbezirken, die zum einen aufgrund identischer Fragestellungen den direkten Vergleich mit der Makroebene ermöglichen, zum anderen, bezogen auf das themenspezifische Informationsspektrum, weit über das der Makroebene hinausgehen.

Auch die Untersuchungen auf der Mesoebene werden schließlich, mit Blick auf die sozio-biographischen Interviews und deren Interpretation auf der Mikroebene, resümiert.

---

2 Repräsentativität im Sinne mathematisch-statistischer Repräsentationsregeln war auf der Mesoebene angesichts der sehr deutlichen Ergebnisse auf der Makroebene weder erforderlich noch sinnvoll. Siehe hierzu Abschnitt 2.4.2.



## **2. REGIONALE KONTEXTE IN OST UND WEST: DIE MESOEBENE**

Nach der Darstellung der Erscheinungsformen von Weiterbildungsbeteiligung und -abstinenz im ersten Teil des Berichts wenden wir uns nunmehr den Strukturen und Prozessen auf der Mesoebene zu, auf jenem Bereich zwischen gesamtgesellschaftlichen Makrostrukturen und individuellen Mikroprozessen also, der das Bindeglied zwischen Gesellschaft und Individuum darstellt, Gesellschaft für den einzelnen alltäglich persönlich erfahrbar macht. Zu diesem Zweck werden zunächst die Prämissen der angestrebten Exemplifikation dargelegt. Hierbei handelt es sich um eine der beiden zentralen, forschungslogisch "sensiblen" Nahtstellen; deshalb soll im folgenden ausführlich auf die methodologischen Verbindungen von Makro- und Mesoebene und ihre Umsetzung im Forschungsprojekt eingegangen werden; und zwar um der Nachvollziehbarkeit dieses mitentscheidenden Schritts im Projektverlauf willen in relativer Breite, bevor im dritten Kapitel dieses zweiten Teils die Befragungsergebnisse der Makroebene für die Teilgruppe der Befragten ohne Fachoberschulreife mit den einschlägigen Ergebnissen der Befragungen in den ausgewählten Regionen verglichen werden.

### **2.1 Individuelle Umwelten als Handlungskontexte**

Der Bezugsrahmen des Projekts "Weiterbildungsabstinenz" sieht die Situation der Entscheidung des einzelnen für oder gegen beschäftigungsnahe Weiterbildung, wo immer sie denn überhaupt aktuell gegeben ist, eingebettet in eine - idealtypisch - konzentrische Anordnung qualitativ (nach ihrer Erfahrbarkeit durch das zur Entscheidung aufgerufene Individuum) voneinander unterschiedener horizontaler Raum- und modellhaft vertikal dagegengedachter Zeitebenen von Umwelt. Für die empirische Umsetzung des Forschungsprojekts stellte sich damit die Frage nach Homogenisierung oder Heterogenisierung der exemplarisch zu untersuchenden umweltlichen Kontexte der Entscheidungssituation auf der Mesoebene.

Grundsätzlich waren sehr unterschiedliche "Untersuchungsanordnungen" denkbar, je nach dem, welche (Teil-)Fragestellung das Schwergewicht der Untersuchung bilden würde. Ginge es beispielsweise ausschließlich um die individuellen Verarbeitungsprozesse Erwerbstätiger oder deren Typik, dann hätte sich möglicherweise eine Homogenisierung der Kontexte angeboten. Die Bedeutung etwa nach der Modernisierungsgeschwindigkeit ihrer ökonomischen Strukturen unterschiedener Kontexte für die durchschnittlichen Kosten-Nutzen-Überlegungen potentieller Weiterbildungsteilnehmer untersuchen zu wollen, hätte es dagegen geraten erscheinen lassen, gerade ökonomisch voneinander verschiedene Kontexte auszuwählen - womöglich unter Ausschluß derart "störender" Effekte, wie sie die unterschiedliche soziale und politische Geschichte der Bundesrepublik-Ost und der Bundesrepublik-West darstellen, und un-

ter Ausschluß vielleicht allzu gravierender Differenzen zwischen den sozialdemographischen Merkmalen der einzelnen innerhalb der differierenden Kontexte, wie sie extreme betriebs-hierarchische Positionen oder Unterschiede des Beschäftigungsstatus bedeuten können.

Thema dieses Forschungsprojekts ist die Frage der biographischen Anschlußfähigkeit weitgehend fremd definierter Weiterbildungserfordernisse im Ost-West-Vergleich. Daraus resultieren vor allem folgende Optionen:

- den Ost-West-Vergleich zu ermöglichen, indem thematisch relevante, die Ost-West-Differenzen typisch charakterisierende Kontexte einander gegenübergestellt werden,
- die Differenzierung innerhalb der Kontexte nicht von vornherein so zu beschneiden, daß thematisch relevante Differenzen zwischen unterschiedlichen erwerbsbiographischen Ausgangssituationen *a priori* systematisch - deduktiv - ausgeschlossen würden,

und

- theoretisch geleitetes, dem jeweiligen Untersuchungsstand folgend sukzessives Auswählen derjenigen zu ermöglichen, die sich als besonders charakteristische Vertreter idealer Typen erweisen würden.

Diese Optionen umzusetzen, wurde bei der Auswahl der regionalen Kontexte - unter der unumgänglichen Restriktion ökonomischen Mitteleinsatzes - folgende Zielvorgabe definiert: Es sollten je ein west- und ostdeutscher Kontext ausgewählt werden; und zwar im Westen eine möglichst durchschnittliche, "normale" - wenn man so will: möglichst "unprovokative" - und im Osten eine sich schon im Umbruch befindende - also "provokative" - Region.

Wie ist nun der Kontext "Region" definiert? Subjektorientierte Berufsforschung (z.B. Beck/Brater/Daheim 1980) und ökologische Psychologie (z.B. Bronfenbrenner 1976) legen nahe, räumliche Kontexte, "Raum", als eine **soziale** Kategorie zu verstehen, die wesentlich durch Erfahrung und Aneignungsprozesse bestimmt ist. An der Grenze alltäglicher Erfahrbarkeit von Umwelt, ist "Region" der Ort der Vermittlung von objektiver, gesamtgesellschaftlicher Struktur und individueller Handlung. Die individuelle Erfahrung von Raum fällt nur sehr bedingt - über den Grad der Offenheit der natürlichen und politischen Grenzen, die Zugänglichkeit der Kommunikationswege - mit "objektiven" Grenzen zusammen; dies gilt heute mehr denn je. Viel entscheidenderes Gewicht dürfte **sozialen** Vorgaben beizumessen sein, im Sozialisationsprozeß vermittelten Grundpositionen auf dem Spektrum zwischen *locals* und *cosmopolitans*. Es gibt also, können wir schließen, keine einheitliche, verbindliche Abgrenzung räumlicher Kontexte. Die idealtypische Unterscheidung von in Raum und Zeit dem Individuum in der Entscheidungssituation konzentrischen Umweltebenen gilt dennoch für beide, allerdings mit konkret-empirisch wahrscheinlich sehr verschiedenen Gestalten (Ausdehnungen).

Forschungspraktisch bedeutet das, daß eine woher auch immer deduzierte apriorische Festlegung konkreter Raumeinheiten als "die Region X" nicht erfolgen kann. "Region" ist, als subjektbezogene, auf die individuelle Entscheidungssituation bezogene Kategorie, auch nicht

gleichzusetzen mit Wirtschafts- und Sozialräumen in ihrer jeweiligen "objektiven" Gewordenheit; tatsächlich differieren zudem objektivierende Grenzziehungen untereinander ebenso sehr und ebenso mehr oder weniger "willkürlich" wie Verwaltungsgrenzen (Regierungsbezirke, Arbeitsamts- oder Kammerbezirksgrenzen etwa).

Nur insoweit allenfalls ist, unseren Prämissen zufolge, *Otrembas von Wassmann* (1985) zitierte Einschätzung nachzuvollziehen, es gebe keinen sozialwissenschaftlich anerkannten Raumbegriff. Tatsächlich hat sich spätestens seit *Kurt Lewins* Überlegungen zum Feldbegriff eine stringente, sozialökologisch orientierte und dem interaktiven Paradigma verpflichtete Forschungstradition entwickelt, die die individuelle, von da aus aber auch subkulturell-kollektive Raumerfahrung als *Definiens* von "Region" sieht. Da andererseits individuelle oder subkulturell-kollektive Raumdefinitionen *a priori* sicherlich nicht bestimmt werden können, dürfte ein forschungspragmatischer Kompromiß angezeigt sein.

Forschungspragmatisch legitimiert die dienende Funktion der Regionalanalysen innerhalb des gesamten Forschungsvorhabens die konventionelle Festlegung auf den Arbeitsamtsbezirk als für das Erwerbsverhalten und darauf bezogene Bildungsprozesse handlungsrelevante Raumeinheit<sup>1</sup> - ein Kompromiß, der sich schließlich auch durch die sekundärstatistische Materiallage anbietet. Dabei steht außer Zweifel, daß der verwaltungshistorische "Zufall" der Grenzziehung von Arbeitsamtsbezirken weder den tatsächlichen - bzw. allen tatsächlichen - individuellen Raumdefinitionen noch den aktuellen regionalen Erwerbsstrukturen und Arbeitsmärkten immer gerecht wird.

---

1 Vgl. z.B. *Dobischat/ Lipsmeier/Wassmann* 1983, *Dobischat/Wassmann* 1985, *Bolder* 1991, *Müller/ Chaberny/ Stooß* 1991.

## **2.2 Indikatoren regionalen Arbeitsmarktgeschehens und regionalen Weiterbildungsbedarfs**

Mithilfe welcher Indikatoren läßt sich nun ein regionaler Arbeitsmarkt als individuell noch alltäglich erfahrbarer äußerer Rahmen der individuellen Entscheidungssituation angemessen beschreiben? Es spricht einiges dafür - so etwa die monatlichen Kommentare in den lokalen Medien über die Situation in der Region -, daß dies vor allem die regionale Beschäftigungslage und die regionale Branchen- und Berufsstruktur sind. Für letzteres spricht der hohe Aufmerksamkeitswert, der auf lokale Strukturpolitik wirkenden Entscheidungen wie Betriebsschließungen oder strukturpolitischen Entscheidungen wie der Ausweisung von Gewerbefläche für als "zukunftsträchtig" geltende Branchen zukommt.

Objektiv läßt sich der Zustand einer Region wohl am ehesten an der branchendiffrentiellen Wertschöpfung, hilfs- und näherungsweise an ihrer Branchenstruktur, erkennen. Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungslage resultieren weitgehend aus ihrem aktuellen Zustand und der ihr von den Wirtschaftssubjekten zugeschriebenen Zukunftsrelevanz; und diese wiederum sind mitverantwortlich für den "objektiven" Teil der Definition der Notwendigkeit beschäftigungsnaher Weiterbildung in der Region.

Zentrale Indikatoren des objektiven Weiterbildungsbedarfs einer Arbeitsmarktregion sind schließlich die der Beschäftigtenstruktur nach Ausbildung und Einkommen. Unter der Bildungsakkumulationsthese - wie sie von *Becker* (1991) in diachroner Perspektive, in diesem Projekt für das Geschehen auf der Makroebene auch in diesen Tagen einmal mehr bestätigt wurde - indizieren nämlich z.B. durchschnittlich höhere Bildungsabschlüsse eine erhöhte Wahrscheinlichkeit selbst inszenierter weiterer Bildungsprozesse, durchschnittlich niedrigere Abschlüsse, wie sie in peripheren oder altindustriellen Problemzonen ohnehin eher anzutreffen sind, dagegen "objektiv" eher organisierte, fremddefinierte Weiterbildungsmaßnahmen - was sich individuell für die Mitglieder der Zielgruppen als (regional spezifisch!) verstärkter Weiterbildungsdruck auswirken dürfte.

Diese Überlegungen führten, mit dem Ziel der Bestimmung exemplarischer regionaler Umwelten, zur Auswahl folgender Indikatorengruppen:

- Indikatoren der regionalen Branchenstruktur (Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Wirtschaftszweigen der Regionen),
- Deskriptoren der regionalen Beschäftigungsstruktur und der Einkommensverhältnisse: Arbeitslosigkeit, Bildungsabschlüsse, Bruttoeinkommen der Beschäftigten,
- der Erwerbstätigkeit (Erwerbsdichte, Selbständigkeit, relative Anteile der Gruppen nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, Entwicklung der Beschäftigung zwischen 1980 und 1990)

und schließlich

- der Tätigkeitsfeld-Struktur (Tätigkeit im Feld von Maschinenbedienung, von Reparieren, Handeln, Disponieren etwa, von Forschen, Rechtspflege usw.).<sup>2</sup>

Die Annäherung an die Auswahlvorgaben erfolgte auf der Basis der Daten des "*Berufe-Atlas*" (*Müller u.a.* 1991) schrittweise.

## 2.3 Die Regionen

### 2.3.1 *Die "durchschnittlichste" Arbeitsmarktregion Westdeutschlands*

Der "*Berufe-Atlas*" weist zur **Branchenstruktur** eine große Gruppe von 72 Arbeitsamtsbezirken mit "breitgefächertem Branchenspektrum (mit Schwerpunkten nahe dem westdeutschen Bundesdurchschnitt) mit Schwerpunkt in Handel, Gesundheitswesen und Verwaltung (ca. 1/4 der Beschäftigten)" aus - von Bad Oldesloe im Norden bis Weilheim in Oberbayern und Westberlin (Übersicht 1 im Anhang)<sup>3</sup>. Diese 72 durchschnittlichen Arbeitsamtsbezirke bilden die Basis für die weiteren Auswahlschritte (Karte 1).

Im zweiten Selektionsschritt wurden alle jene Arbeitsamtsbezirke ausgeschlossen, die bei keinem der folgenden zentralen Deskriptoren der **regionalen Beschäftigtenstrukturen** bundesdurchschnittliche Werte aufzuweisen hatten:

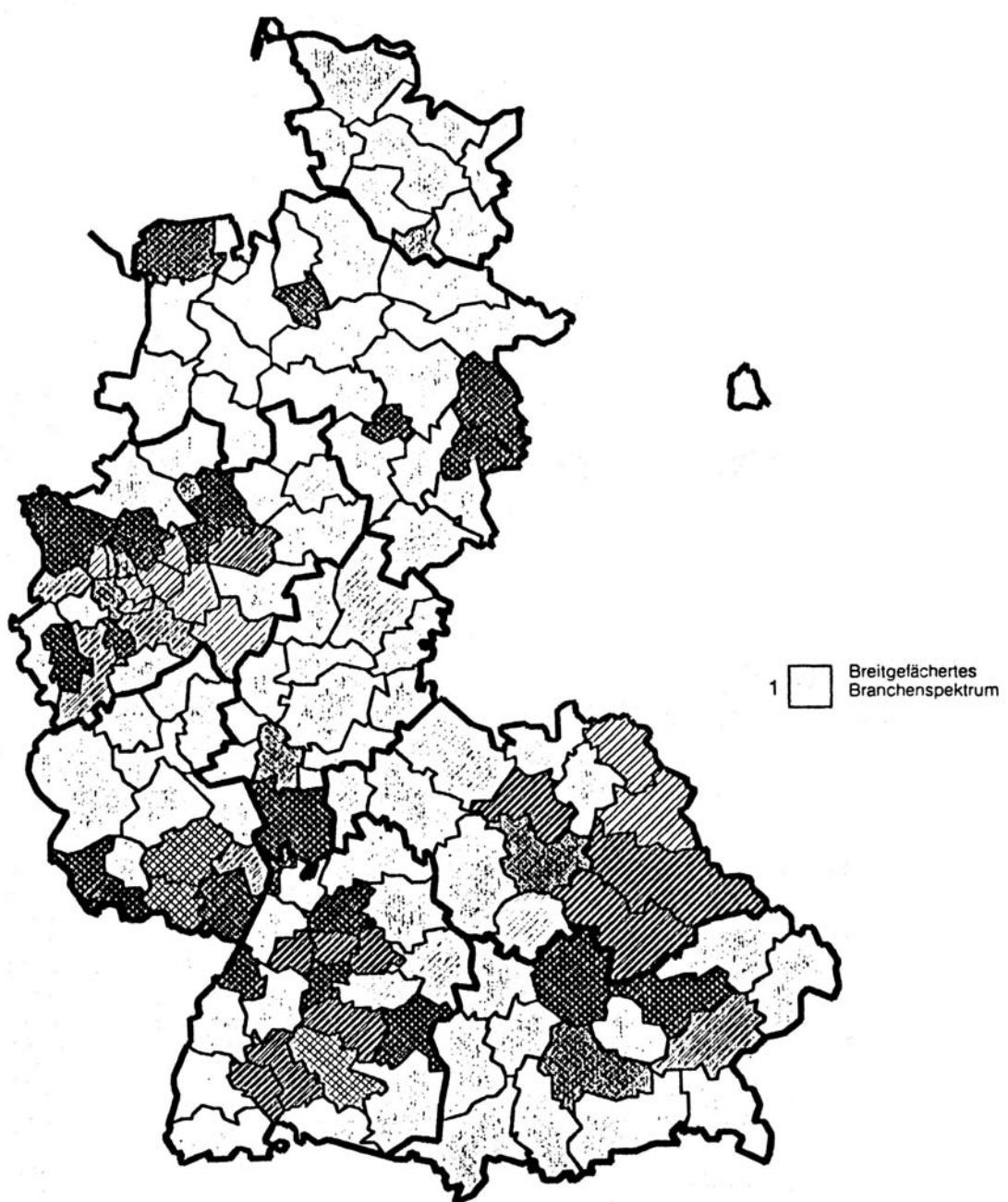
- Arbeitslosenquote im September 1990,
- Beschäftigte ohne Berufsausbildung 1989,
- Beschäftigte mit Hochschulabschluß 1989,
- durchschnittliches Bruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1988;

---

2 Alle diese Daten liegen seit kurzem regionalisiert, auf Arbeitsamtsbezirksebene, vor (*Müller u.a.* 1991 bzw. laufende Berichterstattung in den *Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA)*).

3 Die zehn Branchen mit dem größten Beschäftigtenanteil dieses Regionaltyps sind: "Sonstiger" Einzelhandel; Großhandel; Zentrale Verwaltung; Kredit-, Finanzinstitute; Kliniken von Gebietskörperschaften; "übrige" öffentliche Verwaltung; Freiberufliches Gesundheitswesen; Hoch- und Tiefbau; Kfz-Reparaturen; Kunststoffverarbeitung.

**Karte 1:** Regionaltypen westdeutscher Arbeitsamtsbezirke mit ähnlicher Wirtschaftszweigstruktur



**Quelle:** Müller u.a. 1991, 379.

schließlich, zur Aktualisierung der im "Berufe-Atlas" ausgewiesenen Daten,

- die Arbeitslosenquote im April 1992.

Dadurch reduzierte sich die Auswahlbasis um ein Drittel auf 48 Arbeitsamtsbezirke.

Im nächsten Schritt wurden aus der Gruppe der verbliebenen 48 die quantitativ weniger gewichtigen Kombinationen von Indikatorengruppen (zentrale Deskriptoren der **Beschäftigtenstrukturen, Erwerbstätigkeits- und Tätigkeitsfeldstruktur**-Indikatoren) ausgeschlossen, so daß schließlich nur noch drei Arbeitsamtsbezirke in der Auswahl verblieben, nämlich Bielefeld, Herford und Gießen<sup>4</sup>.

Bielefeld und Herford heben sich dadurch von Gießen ab, daß sie in einzelnen Bereichen noch etwas näher an den Durchschnitt herankommen als die jeweils beiden anderen verbliebenen Arbeitsamtsbezirke (Bielefeld bei den "zentralen" Deskriptoren und den Tätigkeitsfeld-Indikatoren, Herford bei den Erwerbstätigkeitsstruktur-Indikatoren). Zudem spricht die überdurchschnittliche Größe des Gießener Bezirks eher dagegen, ihn als exemplarische Region auszuwählen. Pragmatische umfragestrategische Vorbehalte gegenüber der überforschten Universitätsstadt Bielefeld, zugleich Sitz eines der großen *ADM*-Institute<sup>5</sup>, entschieden den Selektionsprozeß schließlich doch deutlich zugunsten des **Arbeitsamtsbezirks Herford** in Nordostwestfalen.

### **2.3.2 Eine ostdeutsche Region im Strukturumbruch**

Ging es für das Gebiet der alten Bundesrepublik darum, die "normalste", "durchschnittlichste" Arbeitsmarktregion zu bestimmen, so galt es, für Ostdeutschland eine Region auszuwählen, die sich schon im Strukturumbruch befindet, nichtsdestoweniger aber auf günstigen industriellen Basisstrukturen aufbauen kann. Dem relativ ruhigen, gleichmäßigen Tempo des Wandels in Ostwestfalen sollte im Osten eine Region gegenübergestellt werden, wo unmittelbar

---

4 Bielefeld mit vier "zentralen" Deskriptoren, zwei Erwerbstätigkeits- und sechs Tätigkeitsfeldstruktur-Indikatoren, Herford mit drei "zentralen", vier Erwerbstätigkeits- und vier Tätigkeitsfeldstruktur-Indikatoren, Gießen mit drei "zentralen", drei Erwerbstätigkeits- und fünf Tätigkeitsfeldstruktur-Indikatoren nahe dem - westdeutschen - Bundesdurchschnitt. - Der Versuch, mit aktuelleren Arbeitsmarktdeskriptoren (Anteil der Frauen bzw. der Jugendlichen an den Arbeitslosen, Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen im April 1992) weitere Differenzierung zwischen den verbliebenen Arbeitsamtsbezirken herzustellen, blieb ohne den gewünschten Erfolg. Eine zufriedenstellendere Lösung ergab sich auch durch eine **Feindifferenzierung der regionalen Branchenstrukturen** (Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Branchen zum einen und die **Veränderungen von 1980 bis 1989 im Bereich von Banken und Versicherungen** [Kapitalverkehr] und im - expansivsten - Bereich von **Rechts- und Wirtschaftsberatung**) nicht ohne weiteres (s. Übersicht 2 im Anhang).

5 *Arbeitskreis Deutscher Marktforschungsinstitute*.

massenhafte Dequalifizierung einer im Schnitt eher hochqualifizierten Bevölkerung zu erwarten war.

Der "Berufe-Atlas" des IAB differenziert zwischen sieben "Regionaltypen Ost", die sich zuvörderst hinsichtlich der Bedeutung voneinander abheben, die bis zur Wende Landwirtschaft bzw. Industrie in der Region zukamen (Karte 2). Es darf angenommen werden, daß sich das durchschnittliche berufliche Qualifikationsniveau ebenfalls auf dieser Linie scheidet. Damit verblieben nach dem ersten Selektionsschritt lediglich die typischen Industriestandorte (die Regionaltypen 2, 4, 5 und 6 der Übersicht 3 im Anhang) in der engeren Auswahl.

Folgt man nun, wenn es im zweiten Schritt darum geht, günstige Branchen-Basisstrukturen auszuwählen, der IAB-/Prognos-Projektion 2010 (s. Müller u.a. 1991, 14 ff.), dann bleibt schließlich lediglich der Typ 4 ("Großstädtische Industriestandorte" mit "Handel, Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrogerätebau (ca. 1/3 der Beschäftigten), Chemie (ca. 5%)") mit den Arbeitsamtsbezirken der traditionellen Universitätsstandorte Berlin, Dresden und Halle als Repräsentant einigermaßen differenzierter und vergleichsweise zukunftsträchtiger Branchenstrukturen.<sup>6</sup>

Mit **Halle/Saale** wurde schließlich ein Arbeitsamtsbezirk ausgewählt, der zudem mehr als Dresden oder Ostberlin (die restlichen Regionen dieser Gruppe) dem **Strukturwandel** unterworfen sein dürfte (Chemie um Bitterfeld usw.). Eine pragmatische Rolle spielte schließlich die Kooperationsbereitschaft des Soziologischen Instituts der Universität Halle/Wittenberg.

## 2.4 Die Untersuchungen in den Regionen

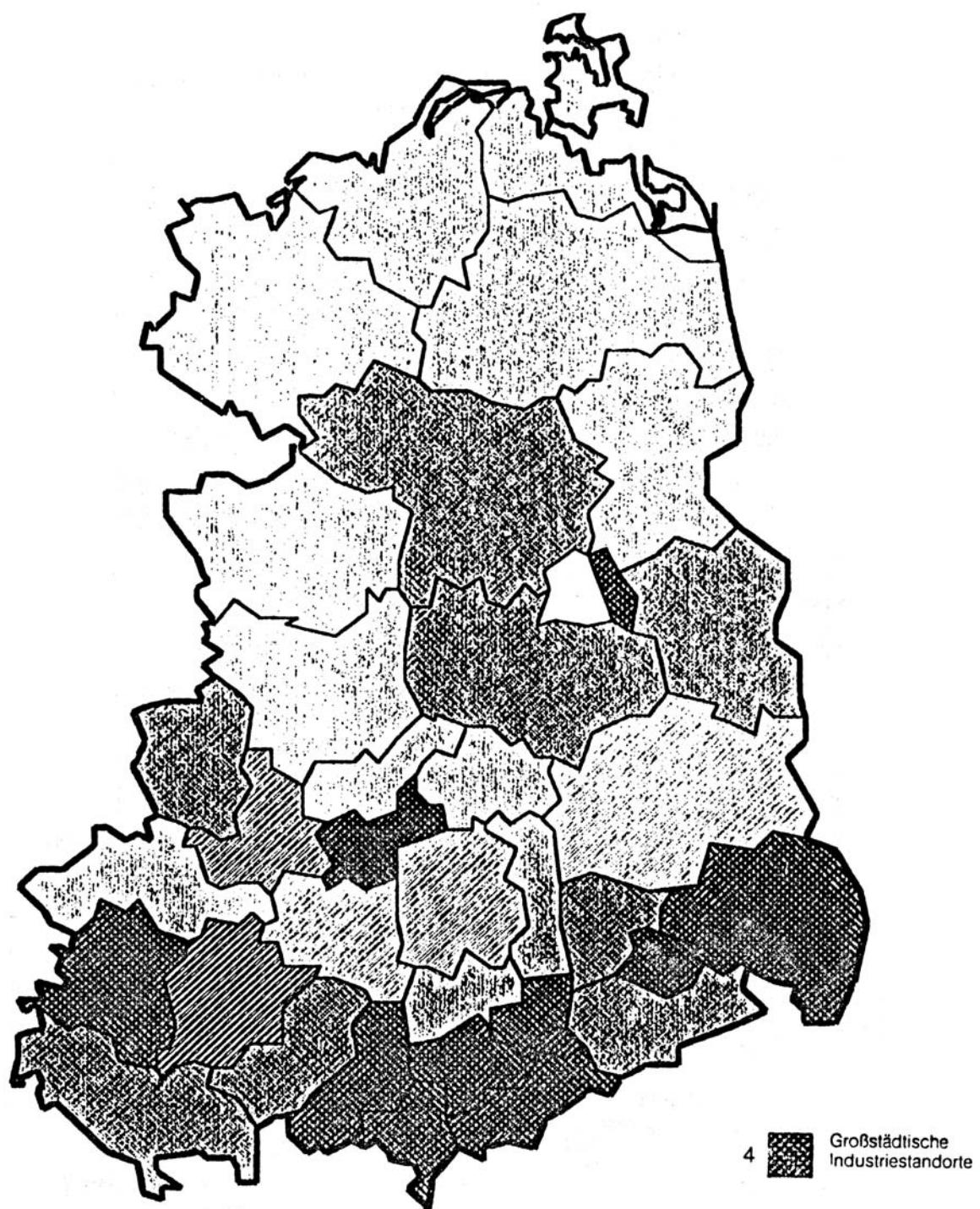
### 2.4.1 Fallanalysen der Regionen

Folgte die Auswahl der Arbeitsmarktregionen den dargestellten Selektionsschritten entsprechend dem Kriterium, anhand gängiger Deskriptoren eine für die alte Bundesrepublik möglichst durchschnittliche bzw. für die neuen Bundesländer eine im Strukturumbruch sich befindende, dennoch relativ zukunftsträchtige Region auszuwählen, so soll die Darstellung

---

6 Bei den zehn in diesem Regionaltyp am stärksten vertretenen Branchen handelt es sich um: Konsum-Einzelhandel; Elektroindustrie; Eisenbahnverkehr; Staatliche Organe; Allgemeinbildende Schulen; Stationäre Einrichtungen des Gesundheitswesens; Elektronische Industrie; Post- und Fernmeldewesen; Ambulante Einrichtungen des Gesundheitswesens; Hochschulen.

**Karte 2:** Regionaltypen ostdeutscher Arbeitsamtsbezirke mit ähnlicher Wirtschaftszweigstruktur



Quelle: Müller u.a. 1991, 381.

des Profils der Regionen Aussagen über deren wesentliche Strukturen und Entwicklungstendenzen als Bezugspunkte individueller Lebenszusammenhänge und Handlungsrelevanzen ermöglichen. Das Regionalprofil wird in drei Schritten skizziert.

Im ersten Abschnitt des vierten Kapitels über den "Fall Herford" und des fünften Kapitels über den "Fall Halle/Saale" werden zunächst elementare Strukturmerkmale des Raumes beschrieben. Hierzu gehört in einer kurzen Skizze der jeweiligen Region eine Darstellung ihrer geographischen Lage, der infrastrukturellen Erschließung, ihrer Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarktzentralität.

Der zweite Abschnitt gilt der Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung, vornehmlich in der Perspektive seiner Relevanz für quantitative und qualitative Beschäftigungschancen. Die Orientierung am Kriterium Beschäftigungsrelevanz einzelner Wirtschaftszweige dürfte gerade für den Projektkontext am aussagefähigsten sein, da sich die subjektive Wahrnehmung der regionalen wirtschaftlichen Entwicklung maßgeblich auf die Beschäftigungschancen in einzelnen Wirtschaftsbereichen richtet. Gerade diese subjektive Wahrnehmung der Beschäftigungsbedingungen und -chancen ist - unserer Projekthypothese zufolge - zentral für die individuellen Weiterbildungsentscheidungen. Andere Indikatoren, wie etwa die Analyse des Beitrags einzelner Branchen zur Bruttowertschöpfung oder ähnliches dürften für die Individuen hinsichtlich der eigenen Berufs- und Beschäftigungsperspektiven kaum als handlungsrelevant erscheinen und lassen im übrigen nur indirekt Rückschlüsse auf die Beschäftigungswirksamkeit einzelner Branchen im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu. Aus der interregionalen Verteilung von Wachstums- bzw. Schrumpfbranchen kann auf einen sich räumlich ungleich vollziehenden Strukturwandel geschlossen werden, eine unterschiedliche sektorale Beschäftigtenstruktur indiziert darüber hinaus zum einen die jeweils historisch spezifische Wirtschaftsstruktur einer Region, zum anderen können an ihrer Veränderung im Zeitverlauf auch die regionalen Entwicklungsstärken bzw. -defizite abgelesen werden.

Spiegelbildlich, komplementär zur Beschäftigungsentwicklung ermöglicht eine Analyse der Entwicklung der Arbeitslosigkeit Aussagen über die wirtschaftliche Dynamik einer Region, das heißt über die Arbeitsmarktwirksamkeit des regionalen und wirtschaftlichen Wandels und der sozialen Chancen von Arbeitslosigkeit betroffener Personengruppen.

In einem dritten Untersuchungsschritt wenden wir uns den regionalen Bildungs- und Qualifikationsstrukturen zu, die wir als Indikator für die individuellen Voraussetzungen der weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ansehen, um hierauf aufbauend das regionale Angebot beruflicher Weiterbildung im Sinne der vorfindlichen "Gelegenheitsstrukturen" (Friebel 1993, 187) der Teilnahme an Weiterbildung auf der Basis vor allem eigener Erhebungen in der Region darzustellen.<sup>7</sup>

Für die Analyse der regionalen **Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsstrukturen** wurden - neben der Auswertung von Sekundärstatistiken und dokumentarischem Material - eine Reihe leitfadengestützter Expertengespräche geführt, die über die Sekundäranalysen hinaus von besonderer Bedeutung waren. Zu nennen sind in erster Linie die Experten des regionalen Arbeitsamts, der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer. Für die Ermittlung der regionalen Weiterbildungsstrukturen sowie der Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in der Region wurden in der Regel die pädagogischen Leiter oder Geschäftsführer von Weiterbildungseinrichtungen bzw. die in den Betrieben für Weiterbildung verantwortlichen Personen, in der Regel die Personalleiter, befragt.

Relativ unproblematisch (mit wenigen Ausnahmen) gestaltete sich die Befragung **regionaler Weiterbildungseinrichtungen**. Hier wurden die wichtigsten Weiterbildungsträger direkt befragt. Ergänzend wurden die Veranstaltungsprogramme der befragten Einrichtungen sowie von weiteren Weiterbildungsträgern in die Analyse mit einbezogen. Die Auswahl der direkt befragten Weiterbildungsinstitutionen orientierte sich sowohl am Kriterium der öffentlichen Relevanz (etwa Volkshochschulen) als auch ihrer Relevanz im Zusammenhang AFG-geförderter Weiterbildung (z.B. Übungswerkstätten) sowie ihrer Bedeutung für die regional ansässigen Betriebe (bestimmte private oder wirtschaftsnahe Einrichtungen).

Die Auswahl der zu befragenden **Betriebe** erfolgte in der Region Herford in fünf Schritten. Ziel des Auswahlverfahrens war es, wenn schon keine Repräsentativität, so doch eine Auswahl der wichtigsten Betriebe aus den in der Region vertretenen Branchen zu erreichen. Deshalb wurde

- in einem ersten Selektionsschritt zunächst auf der Ebene des Arbeitsamtsbezirkes eine Gewichtung der Wirtschaftszweige nach ihrer Beschäftigungsrelevanz vorgenommen. Dem "Berufe-Atlas" zufolge zeigen sich Beschäftigungsschwerpunkte<sup>8</sup> in den Bereichen Holzmöbelherstellung, Handel, zentrale Verwaltung, Gesundheitswesen, Kunststoffver-

---

7 Für die Zeitreihenanalysen wurde für die alten Bundesländer das Jahr 1980 als Bezugsjahr gewählt, weil zu diesem Zeitpunkt sowohl im Bundesgebiet insgesamt als auch in der Untersuchungsregion noch keine negativen konjunkturellen Effekte zum Tragen kamen.

8 Beschäftigtenanteile an der Gesamtbeschäftigung von mehr als zwei Prozent.

arbeitung, Kreditinstitute und Damenoberbekleidung; im übrigen handelt es sich um ein sehr breit gefächertes Branchenspektrum.

Um eine stärkere regionale Eingrenzung der wichtigsten Beschäftigungsträger zu ermöglichen, wurde

- in einem zweiten Selektionsschritt das relative Gewicht der Beschäftigtenzahlen auf Landkreisebene festgestellt. Dadurch ergab sich auf der Grundlage der Daten des *Landesamts für Datenverarbeitung und Statistik NW* für 1992 das in Tabelle 1 wiedergegebene Bild für die beiden Landkreise der Region Herford.
- Im dritten Selektionsschritt wurde die regionale Streuung der wichtigsten Wirtschaftszweige nach Gemeinden festgestellt; sofern dies nicht möglich war, wurden hilfsweise die Angaben des regionalen Arbeitsamtes zur Verteilung der Branchen auf Dienststellenbezirke des Arbeitsamtes herangezogen.

**Tabelle 1:** Die wichtigsten Wirtschaftszweige nach ihren Beschäftigtenanteilen in den Kreisen Minden-Lübbecke und Herford 1992 (in Prozent)\*

	Landkreis Minden-Lübbecke		Landkreis Herford
Handel	14.6	Holz/Papier	15.4
Fahrzeug- und Maschinenbau	10.3	Handel	14.8
Gesundheitswesen	10.1	Elektrotechnik	8.3
Holz/Papier	9.1	Fahrzeug- und Maschinenbau	7.8
Elektrotechnik	8.5	Leder-, Textilgewerbe	6.5
Baugewerbe	6.3	Baugewerbe	5.8
Gebietskörperschaften	4.7	Gebietskörperschaften	4.7
Gaststätten und Beherbergung	3.6	Gesundheitswesen	4.5
Verkehr und Nachrichten	3.4	Nahrungs-, Genußmittelgewerbe	4.0
Leder-, Textilgewerbe	3.3	Kunststoffindustrie	3.9
Kunststoffindustrie	3.2	Rechts- und Wirtschaftsberatung	3.1
Rechts- und Wirtschaftsberatung	3.1	Kreditinstitute	2.2
Nahrungs-, Genußmittelgewerbe	2.8	Eisen- und NE-Metallerzeugung	2.0
Wissenschaft, Bildung und Publizistik	2.7		
Kreditinstitute	2.2		

\* Beschäftigtenanteile an der Gesamtbeschäftigung von mehr als 2 Prozent. Soweit nicht ausdrücklich anderes indiziert ist, handelt es sich bei Tabellenwerten um Prozentwerte.

- Im vierten Schritt wurden Betriebe auf Betriebsgrößenklassen verteilt und diese Verteilungen jeweils für die Landkreise zusammengestellt.

- Im fünften Selektionsschritt wurde schließlich eine namentliche Betriebsliste erstellt, die sowohl die regionalräumliche Bedeutung des Betriebes berücksichtigte als auch einer möglichst proportionalen Verteilung auf die festgestellten Betriebsgrößenklassen Rechnung tragen sollte. Letzteres konnte nur bedingt durchgehalten werden, da sich das Gros der Betriebe in zwei der unteren Beschäftigtenklassen (10 bis 49 Beschäftigte bzw. 50 bis 99 Beschäftigte) wiederfand. Daher wurden für alle Branchen zunächst alle Betriebe der beiden oberen Betriebsgrößenklassen (500 bis 999 bzw. mehr als 1000 Beschäftigte) erfaßt und jeweils ein Betrieb mittlerer Größe ergänzend hinzugezogen.

Dieser Vorauswahl entsprechend wurden Kontakte zu den ausgewählten Betrieben hergestellt, wobei grundsätzlich aus Vergleichbarkeitsgründen in allen Branchen jeweils zwei Betriebe befragt werden sollten. Aufgrund von einzelnen Absagen konnte das Auswahlprinzip nicht konsequent durchgehalten werden. So konnte etwa im Bereich der Textilindustrie kein Gespräch realisiert werden. Gleichwohl scheinen uns die schließlich befragten Betriebe - sie repräsentieren mit ca. 18.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gut neun Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Untersuchungsregion Herford - ein hinreichendes Bild der derzeitigen betrieblichen Weiterbildungslandschaft wiederzugeben. Die Verteilung der befragten Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößen geht aus Tabelle 2 hervor.

Wie in der Region Herford wurden auch in der Region Halle leitfadengestützte Interviews mit Experten von Kammern (Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern), Arbeitsämtern, Verbänden (Chemie, Metall, Bau), Betrieben und Gewerkschaften sowie Weiterbildungsinstitutionen durchgeführt.

Bei den **Weiterbildungsinstitutionen** wurde zunächst zwischen öffentlichen und gemeinnützigen Trägern (eingetragenen Vereinen) und privat-kommerziellen Firmen unterschieden. Von den dreißig ausgewählten konnten schließlich 16 befragt werden; davon entfiel je etwa die Hälfte auf den öffentlichen bzw. den privaten Sektor. Bei den privat-kommerziellen Weiterbildungsunternehmungen wurde zudem speziell darauf geachtet, daß ostdeutsche Neugründungen, sogenannte Ausgründungen ehemaliger Betriebsakademien der Kombinate eingeschlossen, hinreichend repräsentiert waren. Ein wichtiges Kriterium der Auswahl war weiterhin die Relevanz der Träger für die strukturell dominanten Weiterbildungsbereiche (kaufmännische Weiterbildung, Verwaltung, Produktionstechnik).

**Tabelle 2:** Anzahl der in der Region Herford befragten Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößen

Branche	Betriebsgröße				<b>Zusammen</b>
	Weniger als 200	200-499	500-999	1000 und mehr	
	Beschäftigte				
Nahrung/Genußmittel	-	1	-	1	2
Tabak	-	1	1	-	2
Maschinenbau	-	-	2	-	2
Metallwaren	-	-	-	2	2
Kunststoff	-	-	-	1	1
Holzbe- und -verarbeitung	-	1	1	-	2
Elektrotechnik	-	-	1	1	2
Papier	-	-	-	1	1
Handel	1	2	-	-	3
Kreditwesen	-	2	-	-	2
Gesundheitswesen	-	1	-	1	2
<b>Zusammen</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>21</b>

Für die **Auswahl der Betriebe** in der Region Halle konnte das für Herford durchgeführte Selektionsverfahren aufgrund der defizitären Datenlage nur begrenzt analog durchgeführt werden. Zudem schien es zwingend, bei der Betriebsauswahl sowohl den wirtschaftsstrukturellen Veränderungen im Zuge der deutschen Vereinigung als auch regionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Hieraus ergab sich in der Konsequenz folgendes Auswahlverfahren:

- Auf der Grundlage der verfügbaren sozialstatistischen Daten wurden zunächst die wichtigsten Wirtschaftszweige ihren Beschäftigtenanteilen in den Kreisen des Arbeitsamtsbezirkes für die Jahre 1990 und 1992 entsprechend geordnet.

- In dem Untersuchungssample sollten sowohl solche Betriebe repräsentiert sein, die zu DDR-Zeiten von zentraler Bedeutung waren, als auch Betriebe aus solchen Wirtschaftszweigen, die im Zuge des wirtschaftlichen Strukturumbruchs erst an Bedeutung gewonnen haben.
- Wegen der großen Beschäftigungsrelevanz der am Rande der Untersuchungsregion gelegenen Großchemieindustrie für die Region Halle war diese bei der Betriebsauswahl zu berücksichtigen.
- Schließlich sollte mit der Einbeziehung einer Sanierungs- und Qualifizierungsgesellschaft und von sogenannten Ausgründungen einer weiteren Besonderheit der Region (als auch der neuen Bundesländer überhaupt) Rechnung getragen werden.

Diesen Auswahlkriterien entsprechend ergab sich schließlich das in Tabelle 3 wiedergegebene Untersuchungssample.

**Tabelle 3:** Anzahl der in der Region Halle befragten Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößen

Branche	Betriebsgröße				<b>Zusammen</b>
	Weniger als 200	200-499	500-999	1000 und mehr	
	Beschäftigte				
Chemie	-	-	-	2	2
Glas	1	-	-	-	1
Maschinenbau	-	-	-	1	1
Nahrung, Genußmittel	1	-	-	-	1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-	-	-	1	1
Bau	1	-	-	1	2
Handel	3	-	-	-	3
Kreditwesen	2	-	-	-	2
Dienstleistungen und Versicherungen	-	-	-	1	1
Landwirtschaft	1	-	-	-	1
<b>Zusammen</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

## 2.4.2 Standardisierte Befragungen auf der Mesoebene

Wurden auf der Makroebene der Bundesrepublik die Strukturen von Weiterbildungsbeteiligung und -abstinenz repräsentativ erforscht, so war dies auf der Mesoebene der Regionen weder erforderlich noch sinnvoll. Insbesondere inhaltliche Gründe sprachen für ein *matching* von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern, das heißt für die Paarigkeit in ausgewählten Merkmalen, die die Differenzen zwischen den Typen optimal würde darstellen lassen; ein am repräsentativen Modell orientiertes Verfahren hätte jedenfalls die Nicht-Teilnehmer am Weiterbildungsgeschehen unter forschungsökonomisch vertretbaren Bedingungen in zu geringer Zahl im Sample erscheinen lassen. *Matching* allein hätte wiederum den Verzicht auf den angestrebten Vergleich der Korrelate von Teilnahme und Nicht-Teilnahme an beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung in den ausgewählten Regionen Herford und Halle/Saale mit den Strukturen auf der Makroebene des Bundes bedeutet. Sollte beides und darüber hinaus eine wesentliche Weiterung der Basis standardisierter Daten insbesondere zu den biographischen Stationen der potentiell auf der Mikroebene intensiv zu Befragenden - unter der restriktiven Vorgabe ökonomischen Mitteleinsatzes - erreicht werden, war eine Mischstrategie als gegenstandsangemessener anzusehen. Einerseits war also Paarigkeit zu gewährleisten, andererseits sollten Repräsentationstechniken die Strukturvergleiche ermöglichen und dennoch die Binnendifferenzierung den regionalen Besonderheiten angemessen zur Geltung kommen lassen. Dies geschah in zwei Schritten.

Das Forschungsdesign sieht für die intensiven, problemzentrierten Interviews auf der Mikroebene in jeder der beiden Regionen gut zwanzig Interviews mit erwerbsnahen Personen vor, die zuvor mit dem standardisierten Fragebogen der Mesoebene befragt und auf der Basis der Ergebnisse der Analysen auf der Mesoebene ausgewählt wurden. Für den möglichen, bis dahin noch nicht festgeschriebenen Fall, daß auf der Mikroebene nur noch Nicht-Teilnehmer befragt werden sollten, war für die Befragungen auf der Mesoebene mithin ein doppeltes (Paarigkeitsoption) Vielfaches (Auswahloption)<sup>9</sup> von  $n \geq 20$  festzulegen. Einzukalkulieren war zudem ein Sampleschwund (aufgrund zu erwartender Nachbefragungsverweigerungen) von circa fünfzig Prozent. Damit stellte sich die Zahl der auf der Mesoebene standardisiert zu Befragenden auf je  $N \geq 80$  Teilnehmer bzw. Nicht-Teilnehmer an Weiterbildung in jeder der beiden Regionen, das sind mindestens 320 Interviews insgesamt.<sup>10</sup>

War damit die Paarigkeitsoption im großen und ganzen erfüllt, so wurde durch eine ge- naue Anpassung der Auswahl der zu Interviewenden an die Samplestrategie des von den ADM-

---

9 Hier mit 2:1 vorgegeben.

10 Befragt wurden auf der Mesoebene schließlich 93 Teilnehmer und 91 Nicht-Teilnehmer in der Region Herford und 93 Teilnehmer bzw. 83 Nicht-Teilnehmer in der Region Halle, das sind 360 Interviews.

Instituten und *ZUMA*<sup>11</sup> verwendeten *random-route*-Verfahrens die Strukturvergleichsoption wenigstens näherungsweise gesichert.<sup>12</sup>

---

11 *Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, e.V.*

12 Zum Auswahlverfahren im einzelnen siehe Anhang 1.

### **3. ZWISCHEN MAKRO- UND MESOEBENE: TEILNAHME UND NICHT-TEILNAHME VON ERWERBSNAHEN OHNE FACHOBER-SCHULREIFE AN BESCHÄFTIGUNGSNAHER WEITERBILDUNG IM BUNDESGEBIET, IN HERFORD UND HALLE/ SAALE**

#### **3.1 Zur Charakterisierung der neuen Grundgesamtheit: Die in der Untersuchung Verbleibenden auf der Makroebene**

Die Analysen auf der Makroebene haben es angeraten erscheinen lassen, mit dem Ziel der Annäherung an die thematisch relevanten Typen jene Gruppen systematisch aus dem weiteren Untersuchungsgeschehen auszuschließen, für die die **Nicht**-Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, die mit einem Aufwand an Zeit und Mühe verbunden ist, eher die Ausnahme darstellt. Dabei handelt es sich um jene Teile der erwerbsnahen Bevölkerung<sup>1</sup>, deren formaler Schulabschluß über einem der heutigen Fachoberschulreife vergleichbaren Niveau geblieben ist.

Wenn wir im folgenden untersuchen wollen, inwieweit sich die in der zweiten, wesentlich erweiterten, aber immer noch standardisierten Befragung Interviewten in den Regionen Herford in Ostwestfalen und Halle an der Saale insbesondere in bezug auf ihre Erwerbssituation, die Zugehörigkeit zu den auf der Makroebene realisierten Clustern, auf Ausgrenzungstendenzen und Weiterbildungsverhalten von der Situation im Bund unterscheiden, dann muß zunächst Vergleichbares hergestellt werden, indem eben diese auf der Mesoebene nicht mehr erscheinende Gruppe der Inhaber von Zertifikaten mittlerer Schulabschlüsse, die der Fachoberschulreife gleichkommen, auch auf der Makroebene des Bundes ausgeschlossen wird. Auszufiltern sind dann auch auf der Makroebene weiterhin die Bagatellteilnehmer an Seminaren oder Messeveranstaltungen, die nicht einmal ein Wochenende (oder einen vergleichbar großen Zeitraum) in Anspruch nahmen, die auf der Mesoebene gar nicht mehr zu den Teilnehmern gerechnet werden. Eine zusätzliche Spezifizierung hat die Zielgruppe der Interviews auf der Mesoebene zudem dadurch erfahren, daß wegen ihrer Nä-

---

<sup>1</sup> Als "erwerbsnah" gelten hier Angehörige der Erwerbsbevölkerung und Hausfrauen/ -männer, die eigenem Bekunden nach innerhalb der nächsten sieben Jahre ins Erwerbsleben zurückzukehren planen.

**Tabelle 4:** Effekte weiterer thematisch geleiteter Spezifizierung der Untersuchungsgruppe.  
Das Zusammenwirken der Selektionsmerkmale Schulbildung und Alter (Tabelleprozente)

	<b>Schulbildung</b>		
	(Höchstens) Volks-/Hauptschule oder vergleichbare Abschlüsse	(Höchstens) Mittlerer Abschluß, Realschulabschluß, FOS-Reife (o.v.A.)	Abitur (o.v.A.), (Fach-)Hochschulabschluß
<b>Erwerbsnahe Bevölkerung insgesamt</b>			
21 - 24 Jahre	3.5	5.3	1.7
25 - 34 Jahre	8.7*	14.2	7.9
35 - 49 Jahre	15.9*	14.5	8.4
50 - 60 Jahre	12.3*	4.9	2.8
<b>Darunter: (Nie-)Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung</b>			
21 - 24 Jahre	6.7	5.9	1.9
25 - 34 Jahre	15.2*	8.8	2.9
35 - 49 Jahre	25.5*	9.5	2.6
50 - 60 Jahre	16.7*	2.2	2.0
<b>(Irgendwann-einmal-) Teilnehmer</b>			
21 - 24 Jahre	2.5	3.8	1.6
25 - 34 Jahre	6.1*	16.8	11.5
35 - 49 Jahre	10.9*	16.8	12.0
50 - 60 Jahre	8.4*	6.3	3.2

\* Zielgruppe der Interviews auf der Mesoebene

he zur Erstausbildung die Altersgruppe der unter 25jährigen ausgeschlossen wurde.<sup>2</sup> Das heißt, wir werden im folgenden nur eine Teilmenge der auf Bundesebene Befragten mit den Umfrageergebnissen in den beiden Regionen vergleichen.

Tabelle 4 verdeutlicht die Konsequenzen dieses Vorgehens: Bald zwei Drittel (63 Prozent) der erwerbsnahen Bevölkerung werden im weiteren Verlauf der Untersuchung, weil sie als mehr oder weniger häufig Weiterbildung Betreibende, praktisch noch in der Erstausbildung sich Befindende oder dem Ruhestand Nahestehende<sup>3</sup> kaum Weiteres zum Erreichen des Ziels des Forschungsprojekts beitragen können, nicht mehr berücksichtigt.

Die Tabelle bestätigt des weiteren, daß sich dieses Vorgehen auf die beiden Gruppen der Nie- und der Irgendwann-einmal-Teilnehmer an beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung durchaus, wie unterstellt, sehr verschieden auswirkt: Werden insgesamt knapp zwei Drittel der erwerbsnahen Bevölkerung aus der weiteren Untersuchung ausgeschlossen, so sind es von den Teilnehmern drei Viertel, von den Nie-Teilnehmern dagegen lediglich zwei von fünf, die aus der Grundgesamtheit der Auswahl für die auf der Mesoebene zu Befragende herausfallen. Dem Ziel, die thematisch zentral relevante Bevölkerungsgruppe von Untersuchungsebene zu Untersuchungsebene exakter bestimmen zu können, haben wir uns also ein gutes Stück genähert.

Dies gilt um so mehr, als die spezifische Zuschneidung der Auswahlmerkmale die tendenziell abstinenten Teilnehmer und die Bagatelleteilnehmer - Welch letztere unserer Definition zufolge eher zu den Nicht-Teilnehmern zu zählen sind und deshalb als Nicht-Teilnehmer eingeschlossen bleiben werden - in signifikant größerem Umfang in der Grundgesamtheit belassen wird, wie aus Tabelle 5 ersichtlich wird. Deutlich nimmt der Anteil der in der Untersuchungsgesamtheit verbleibenden, nach Teilnahmequalität unterschiedenen Gruppen der Tabelle von Gruppe zu Gruppe, von Nie-Teilnehmern bis zu den häufig und intensiv Teilnehmenden, kontinuierlich ab: von nahezu drei Fünfteln auf nicht einmal ein Viertel.

Andererseits bedarf es deshalb zum Teil neuer, auf die spezifischer zugeschnittene Teilgruppe bezogener Analysen. So sind zum Beispiel andere Gewichtungen der diskriminierenden Variablen zu erwarten, wenn es nicht mehr um die Unterscheidung etwa zwi-

---

2 Tatsächlich gehen immer mehr Betriebe dazu über, schon während der Erstausbildung "Weiter-Bildung" zu betreiben, faktisch also die zukünftigen Fachkräfte über die Ausbildungspläne hinausgehend den betrieblichen Interessen und Erfordernissen entsprechend zusätzlich, speziell, zu qualifizieren (Quelle: Kurznachrichtendienst).

3 Die über 60jährigen waren schon auf der Makroebene ausgeschlossen worden.

**Tabelle 5:** In der Untersuchung Verbleibende nach Teilnahmequalität (Zeilenprozente)

	Grundgesamtheit der Befragungen auf der Mesoebene	
	ja	nein
Nie-Teilnehmer(innen)	57.4	42.6
Tendenziell Abstinente	47.8	52.2
Bagatellteilnehmer(innen)	34.5	65.5
Teilnehmer(innen)	23.1	76.9

**Tabelle 6:** Organisation der beruflichen Weiterbildung in den Subsamples der in der Untersuchung Verbleibenden und der Ausgeschiedenen (Spaltenprozente)

	Grundgesamtheit der Befragungen auf der Mesoebene	
	ja	nein
Es haben teilgenommen (lediglich) an betrieblich organisierten Formen	42.8	28.5
sowohl an betrieblich als auch an privat organisierten Formen	24.8	26.9
(lediglich) an privat organisierten Formen	17.9	33.7
Nicht zuordenbar waren:	14.5	10.9

Cramérs V: .17; p = .000

schen Arbeiterinnen und in doppelverdienender Lebensgemeinschaft lebenden Angestellten oder Beamten geht, sondern um den zwischen ungelernten und fachqualifizierten Arbeiterinnen oder angestellten Verkäuferinnen - alle ohne mittleren Schulabschluß. Und ebenso werden andere *Cluster*-Zuschneidungen zu erwarten sein. Genau diese Differenzen gilt es nunmehr zu analysieren und zu beschreiben.

Zunächst sollen aber charakteristische Unterschiede zwischen den beiden Teilgruppen der in der Untersuchung Verbleibenden und der auf der Mesoebene Ausgeschlossenen vorgestellt werden, um so den spezifischen Zuschnitt der neuen Untersuchungsgesamtheit besser kennenzulernen.

Charakteristisch ist, daß bei der neuen Untersuchungsbasis der Anteil der betrieblich organisierten Weiterbildung mit 43 Prozent um die Hälfte größer ist als bei den insgesamt entschieden häufiger teilnehmenden Ausgeschiedenen (mit 29 Prozent). Spiegelbildlich entschieden bedeutsamer ist bei denen die privat organisierte berufliche Weiterbildung. Es kann mithin - dies würde dem Trend der bisher diskutierten Ergebnisse entsprechen - davon ausgegangen werden, daß es sich bei den Beteiligungsformen der Verbleibenden viel häufiger um verordnete, das heißt betrieblich veranlaßte oder zumindest nahegelegte Maßnahmen handelt (Tabelle 6).

Da paßt es denn auch ins Bild, daß es sich bei den Verbleibenden ganz überwiegend um zum Jedermannssegment zu Rechnende und um Arbeiter, nicht zuletzt eben auch: ganztägig erwerbstätige Facharbeiter(innen) handelt und, spiegelbildlich wiederum, kein einziger Angehöriger Freier Berufe oder des Unternehmertums oder erwerbstätiger Beamter des höheren Dienstes handelt - die ihrerseits in der Regel "lebenslanges Lernen" betreiben und deshalb, folgerichtig, aus der Untersuchung von Weiterbildungsabstinenz ausscheiden (Tabelle 7)<sup>4</sup>.

In das Gesamtbild fügt sich ein, daß die in der Auswahl Verbleibenden ihren uns bislang bekannten Charakteristika zufolge in unverhältnismäßig größerem Ausmaß Ausgrenzungstendenzen unterliegen: Über die Hälfte von ihnen sind mit starken oder sehr starken Wahrscheinlichkeiten, ausgegrenzt zu sein, konfrontiert; bei der anderen Gruppe trifft das gerade einmal für gut zehn Prozent zu. Während andererseits bei diesen mehr als jeder Zweite Ausgrenzung so gut wie nicht erfahren dürfte, kann dies bei den Verbleibenden nur von jedem Fünfzehnten angenommen werden (Tabelle 8). Der mit .58 extrem hohe Kontingenzkoeffizient belegt die Angemessenheit des Auswahlverfahrens eindrucksvoll.

---

4 Zu beachten ist der mit .41 sehr hohe V-Wert.

**Tabelle 7:** Die Erwerbssituationen der Subsamples (Spaltenprozente)

	Grundgesamtheit der Befragungen auf der Mesoebene	
	ja	nein
Segment der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen	33.6	13.2
Voll erwerbstätige, eher mäßig qualifizierte "einfache" Angestellte	4.3	2.9
Nicht voll Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen	9.7	15.9
Voll erwerbstätige Facharbeiter(innen)	29.3	11.9
Mäßig qualifizierte erwerbstätige "kleine" Selbständige	4.4	4.5
Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen)	13.0	23.4
Erwerbstätige Beamte bis einschließlich gehobener Dienst	2.4	6.7
Nicht erwerbstätige Hochqualifizierte und Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen	0.2	2.0
Erwerbstätige hochqualifizierte und leitende Angestellte	3.2	13.3
Erwerbstätige Beamte des höheren Dienstes	0.0	3.2
Erwerbstätige in Freien und Unternehmerberufen	0.0	3.0

Cramérs V: .41; p = .000.

**Tabelle 8:** Ausgrenzungstendenzen in den Subsamples (Spaltenprozente)

	Grundgesamtheit der Befragungen auf der Mesoebene	
	ja	nein
<b>Ausgrenzungstendenzen</b>		
schwach	0.8	28.3
eher schwach	5.9	25.1
durchschnittlich	33.1	35.7
eher stark	26.2	5.6
stark	34.0	5.3

Cramér's V = .58; p = .000.

Diesen Tendenzen entsprechen schließlich die jeweiligen Häufigkeitsverteilungen auf den Intervallskalen der übrigen diskriminanzanalytischen Erklärungsversuche von Irgendwann-einmal- und Nie-Teilnahme (für die Subgruppen von Männern und Frauen, West- und Ostdeutschen: Tabelle 9). Die in der Auswahl verbleibenden Männer vereinen die typischen Merkmale betrieblicher Bildungssegmentation zu 54 Prozent (in eher starkem Ausmaß) auf sich; von 56 Prozent der Ausscheidenden kann man dies dagegen ganz und gar nicht behaupten. Vier von fünf der zur Grundgesamtheit auf der Mesoebene zählenden Frauen sind alles andere als moderne Karrierefrauen; von immerhin jeder zweiten der Ausscheidenden ist dies aufgrund der vorliegenden Merkmalskombinationen dagegen durchaus anzunehmen.<sup>5</sup> Der in Westdeutschland tradierte Weiterbildungs-Prototyp - auch dies war mittlerweile erwartbar - wird in der Auswahl mit unter fünf Prozent praktisch nicht mehr vertreten sein. Dagegen mutet die Trennung von ausgewählten und ausgeschiedenen Ostdeutschen mit fünfzig gegenüber dreißig Prozent (starker Ausprägung dieser Merkmalskombination und -gewichtung) geradezu schwach an - obwohl sie (mit V = .19 und p = .009) durchaus signifikant ausfällt.

<sup>5</sup> Die Treffsicherheit des Auswahlverfahrens nähert sich in diesem Fall mit V = .73 dem empirisch kaum erreichbaren Höchstwert.

**Tabelle 9:** Lage der Subsamples auf den Intervallskalen\* der Analysen nach Geschlecht und Staatsteil

	Grundgesamtheit der Befragungen auf der Mesoebene		<i>Cramérs V ; p</i>
	ja	nein	
Betriebliche Bildungssegmentation	53.8	13.6	.54; .000
Moderne Karrierefrauen	1.9	48.0	.73; .000
Westdeutscher Prototyp	4.6	51.9	.55; .000
Ostdeutsche(r) großstädtische(r) Arbeiter(in)	50.8	30.6	.19; .009

\* "Starke" Ausprägung (~ oberes Terzil) der dreistelligen Intervallskalen.

### 3.2 Bundesgebiet - Region Herford - Region Halle: Vertikaler und horizontaler Vergleich

#### 3.2.1 Erwerbs situation und Ausgrenzungstendenzen

Die erwerbsbezogenen Ausgangssituationen in den Regionen unterscheiden sich in charakteristischer Weise voneinander und von denen im Bundesgebiet insgesamt (Tabelle 10). Auffallend sind auf den ersten Blick schon die Differenzen im Jedermannssegment: Nimmt im Bundesgebiet bald ein Drittel der Befragten der Subgruppe (der über 25 Jahre alten erwerbsnahen Personen ohne Fachoberschulreife) derartige Positionen ein, so reduziert sich deren Anteil in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke auf die Hälfte bzw. auf zwei Drittel in Halle, Saalkreis und Kreis Bitterfeld. Auf der anderen Seite ist der Anteil der voll erwerbstätigen und beruflich qualifizierten Befragten der Sachbearbeitungsebene in Herford bald doppelt so groß wie im Bundesgebiet, und auch in Halle ist er noch um beinahe die Hälfte größer als auf der Makroebene.<sup>6</sup> Demgegenüber sind die in Normalarbeitsverhältnissen stehenden Facharbeiter und Facharbeiterinnen auf der Mesoebene in beiden Fällen mit einem guten Viertel der Befragten ziemlich genau so stark vertreten wie auf Bundesebene.

6 Wenn in diesem Kapitel im Folgenden von "Herford" und "Halle" die Rede ist, ist immer die Region, also der Arbeitsamtsbezirk (mit den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke bzw. Halle-Stadt, Saalkreis und Kreis Bitterfeld) gemeint - soweit anders nicht explizit ausgeführt wird.

Insgesamt gesehen ist eine nicht unbedeutende Verschiebung des Samples auf der Mesoebene gegenüber den Verhältnissen im Bund festzustellen, die recht deutlich in die

**Tabelle 10:** Erwerbssituationen im Bund und in den Regionen (Spaltenprozente)\*

	Bund	Region Herford	Region Halle/Saale
Segment der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen	34	17	23
Voll erwerbstätige, eher mäßig qualifizierte "einfache" Angestellte	4	5	14
Nicht voll Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen	10	20	13
Voll erwerbstätige Facharbeiter(innen)	29	27	26
Mäßig qualifizierte erwerbstätige "kleine" Selbstständige	4	3	5
Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen)	13	19	17
Erwerbstätige Beamte bis einschließlich gehobener Dienst	2	4	0
Nicht erwerbstätige Hochqualifizierte und Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen	0	0	1
Erwerbstätige hochqualifizierte und leitende Angestellte	3	5	2

Cramérs V = . 19; p = . 000.

---

\* Soweit anderes nicht ausdrücklich indiziert ist, handelt es sich bei den Werten der folgenden Tabellen immer um Spaltenprozente.

Richtung des oberen Qualifikationssegments dieses Samples - der Fachqualifizierten unter FOS-Reife-Niveau - weist. Es steht zu vermuten, daß sich hier Selektionsprozesse bei der Befragtenauswahl niederschlagen<sup>7</sup>, die bei der Auswahl auf der Mikroebene, wenn es darum geht, aus allen in den Regionen Befragten die Zielpersonen der erwerbsbiographischen Interviews zu bestimmen, wenigstens tendenziell auszugleichen sind.

### **3.2.2 Unterschiede im Abstinenzverhalten**

#### *3.2.2.1 Teilnahme und Abstinenz*

Die Region Herford war als möglichst durchschnittliche Region ausgewählt worden, die Situation im westlichen Bundesgebiet so undramatisch-mittelmäßig wie möglich wiederzuspiegeln. Was nun das Teilnahme- bzw. in seiner Umkehrung das Abstinenzverhalten bezüglich beschäftigungsnaher beruflicher Weiterbildung angeht, so zeigt sich in Tabelle 11 neben einem geringen Weniger von fünf Prozent (Nicht-Teilnehmender) tatsächlich eine sehr weitgehende Übereinstimmung der Verhältnisse in Bund und Region Herford. Vergleicht man diese Werte (der letzten Teilnahme an solchen Weiterbildungen) mit denen der Hallenser Region, dann fällt zunächst einmal der angesichts der massiven Transformationsprozesse in der Großchemieregion und als Arbeitsmarktinstrumentarium eingesetzter Qualifizierungsmaßnahmen mit 47 Prozent geradezu verblüffend ähnlich große Abstinenzleranteil auf. Andererseits sind bei einem weiteren großen Segment dieser Qualifikationsgruppe ohne FOS-Reife die Umlernprozesse nach der Wende voll in Gang gekommen: Vier Fünftel aller Teilnehmer (vierzig Prozent der Gesamtgruppe in der Region Befragter) haben sich in den letzten drei Jahren zuletzt beruflich weitergebildet.<sup>8</sup>

---

7 Die nicht einmal unbedingt bewußt ablaufenden - wechselseitigen - Selektionsprozesse sind der Umfrageforschung seit ihren systematischen Anfängen bekannt: *at the margins* ist ebenso weniger Antwortbereitschaft anzutreffen wie Berührungsängste seitens der (sehr oft aus unteren bis mittleren Schichten stammenden) Interviewer(innen) zu verzeichnen sind - worauf im Mesoebenen-Sample der mit zwanzig Prozent doppelt übersetzte Anteil der nicht und nicht ganztägig Erwerbstätigen mittlerer Qualifikationssegmente verweist: In diesem Segment sind die meisten erwerbsnahen Hausfrauen zu finden, die in Nebenverdienst tätigen Hausfrauen-Interviewerinnen sicherlich eher "geheuer" erscheinen dürften als sowieso schon eher "widerspenstige" Weiterbildungswiderständler, seien sie nun arbeitslos oder Gelegenheitsjobber oder in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen lebende Minderqualifizierte. Selbst bei gewissenhafter Anwendung der Quotierungsvorschriften dürften auf diese Weise Vermeidungsstrategien auf beiden Seiten quasi zwangsläufig zu Verzerrungen des Befragtensamples führen.

8 Als "nach der Wende" gelten hier die Jahre nach 1990, weil sich der Effekt der "Wende" auf Arbeits- und Weiterbildungsmärkten erst mit einem *time lag* bemerkbar machen konnte.

**Tabelle 11:** (Letzte) Teilnahme der Befragten unter FOS-Reife-Niveau an beschäftigungsnaher Weiterbildung in Bund, Herford und Halle/Saale

	Bund	Region Herford	Region Halle/Saale
Noch nie teilgenommen haben	54	50	47
Vor über 15 Jahren	4	4	3
Vor 10 bis 15 Jahren	1	4	3
Vor 5 bis 10 Jahren	7	8	2
Nach Beginn der "Qualifizierungsoffensive" im Westen	14	14	4
Nach der "Wende" im Osten	20	21	40
Teilgenommen haben	46	51	53

Cramérs V = .18; p = .000

Werden, wie es für dieses Forschungsprojekt begründet ist<sup>9</sup>, die Bagatellteilnehmer zu den Nicht-Teilnehmern gerechnet, werden die Unterschiede zwischen der Musterregion Herford und dem Bundesgebiet markanter und verringern sich andererseits die Differenzen zwischen den beiden Regionen in Westfalen und in Sachsen-Anhalt: In beiden Regionen wurden weniger Bagatellteilnehmer befragt als im Bundesgebiet. Das heißt, bei den befragten Nicht-Teilnehmern auf der Mesoebene der Regionen handelt es sich fast ausschließlich um Nie-Teilnehmer (Tabelle 12).

---

<sup>9</sup> Siehe *Teil 1*, 18.

**Tabelle 12:** Formen der Weiterbildungsabstinenz in Bund, Herford und Halle/Saale

	Bund	Region Herford	Region Halle/Saale
Teilnehmer der letzten 10 Jahre*	37	42	47
Tendenziell Abstinente (letzte Weiterbildung vor mehr als 10 Jahren)	6	8	6
Teilnehmer zusammen	42	51	53
Bagatellteilnehmer	5	0	2
Nie-Teilnehmer	54	49	46
Nicht-Teilnehmer zusammen	58	50	47

Cramérs V = . 10; p = . 023.

\* Ohne Bagatellteilnehmer, welch letztere auf Meso- und Mikroebene als Nicht-Teilnehmer (im hier gemeinten weiteren Sinne) gelten werden. Zu den Bagatellteilnehmern zählen ihrer Definition (s. Bolder u.a. 1994, 9) zufolge Teilnahmen, "die a) 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". Die operationale Definition verlangt **mindestens** "1 Monat lang jede Woche mindestens 1 Tag oder Abend, 3 Tage/Abende hintereinander" oder "1 langes Wochenende (von Freitag bis Sonntag)".

### 3.2.2.2 Hinderungsgründe

Welches sind nun die Unterschiede zwischen den Mustern der Begründung von Weiterbildungsabstinenz der in den Regionen Befragten sowie zwischen diesen einerseits und den auf Bundesebene Befragten andererseits? Dies zu verdeutlichen, wird in Tabelle 13 eine weitere Vergleichsebene eingeführt: Auf der Makroebene sollen auch die Differenzen zwischen der Gesamtgruppe aller Befragten einerseits<sup>10</sup> und der Subgruppe der unteren Hälfte des Qualifikationsstratums aufgezeigt werden.

10 Siehe hierzu im einzelnen *Teil 1*, Abschnitt 3.3.2, insbesondere den Kommentar zu Tabelle 15.

**Tabelle 13:** Hinderungsgründe von Nicht-Teilnehmern ohne FOS-Reife in Bund, Herford und Halle/Saale (Mehrfachnennungen)

	Bund insgesamt	Bund; ohne FOS-Reife	Region Herford	Region Halle/ Saale
Keine Veränderung der Arbeitsbedingungen	64	63	59	65
Keine Verbesserung der Aufstiegschancen	53	52	56	32
Zu großer Zeitaufwand	47	50	38	25
Zu hohe Kosten	41	42	26	12
Zu große Belastung	62	63	36	34
Nicht vereinbar mit häuslichen/familiären Pflichten	44	46	22	11
Kein Nutzen bei familienbeding- ter Karriereunterbrechung	23	24	6	2

Durchaus unerwartet<sup>11</sup>, lassen sich praktisch keinerlei Differenzen zwischen den beiden Befragtenmengen der Makroebene feststellen. Allenfalls lässt sich ein minimal größeres Gewicht der Belastungsmomente (Zeitaufwand, Kosten, "Belastung", Familie) aus dem Datentrend herauslesen, was den Vorannahmen entsprechen würde. Groß sind dann aber die Differenzen zwischen den Befragten ohne FOS-Reife im Bundesgebiet bzw. in den Regionen; sie sind insofern beide nicht gerade typische Repräsentanten des Geschehens auf der Makroebene. Zum einen wurden fast durchweg weniger Hinderungsgründe genannt - in Halle in noch einmal deutlich geringerem Ausmaß als in Herford. Zum anderen spielen die Belastungsmomente in Herford eine geringere Rolle als im Bund, und in Halle ändert sich die Struktur, das relative Gewicht der Hinderungsgründe noch ein weiteres Mal; insbesondere spielen dort die familienbezogenen Statements keine große Rolle. Während in Herford schließlich eher das Ausbleiben

11 Man hätte erwartet, daß sich die Differenzen, wie sie sich für die Berufsstatusgruppen auf der Makroebene (erwerbsnahe Bevölkerung insgesamt) ergeben hatten (Teil 1, Tabelle 15), auch bei den Zahlen für die Subgruppe - in der die oberen Berufsstatusgruppen kaum noch vertreten sind - niederschlagen würden.

von beruflichem Aufstieg, aber auch das Ausbleiben verbesserter Arbeitsbedingungen von größerer Bedeutung ist, bleibt in der Region an der Saale dieses letztere dominant. Dadurch könnte die Annahme an Plausibilität gewinnen, daß im Osten - und zumal in der extrem betroffenen Chemieregion - alle Belastungsbefürchtungen zugunsten der Hoffnung auf einen akzeptablen Arbeitsplatz hintangestellt werden.

**Tabelle 14:** Die Hinderungssyndrome "Belastung" und "Sinnlosigkeit" in Bund, Herford und Halle/Saale

	Bund	Region Herford	Region Halle/ Saale
<b>Starke Ausprägung des Hinderungssyndroms</b>			
Überbelastung	48	23	14
Sinnlosigkeit der Anstrengungen	35	41	20

Faktorenanalytisch zusammengefaßt, ergeben sich aus dem Vergleich der Subgruppe der Erwerbsnahen unter FOS-Reife-Niveau interessante Differenzen, die ebenso wie die Schiefe der Verteilung der Erwerbssituationen in den Regionen - hin zu einem größeren Gewicht qualifizierter Sachbearbeitungstätigkeiten<sup>12</sup> - im weiteren Verlauf der Untersuchungen zu beachten sein wird. Da ist zum einen, wie Tabelle 14 ausweist, die im Datentrend der Einzelstatements sich schon andeutende bedeutend geringere (in der Region Herford) bis (in der Region Halle) fast verschwindend geringe Bedeutung des Überlastsyndroms: In der Subgruppe auf Makroebene zählt hier jeder zweite, in Herford nicht einmal jeder vierte und in Halle nur jeder siebte Befragte<sup>13</sup> zu jenen, deren Faktorwert im oberen Drittel ("starker Ausprägung") liegt. In Halle scheint zudem, vergleicht man den Anteil von nur zwanzig Prozent mit den entsprechenden Werten im Bund, wo für jeden Dritten, und in Herford, wo für jeden zweiten Befragten das Sinnlosigkeitssyndrom eine hervorragende Bedeutung erlangt, sowohl noch ein

12 Diese Erwerbstätigengruppen sind tatsächlich in aller Regel entschieden weniger belastenden Rahmenbedingungen - finanzieller, arbeitszeitlicher, gesundheitlicher Art - ausgesetzt als etwa das Jedermannssegment.

13 Die Region Halle entspricht damit durchaus dem - gegenüber dem der alten Bundesrepublik - anderen Trend der Begründungen für Nicht-Teilnahme im Osten. Vgl. *Teil 1*, Tabelle 33.

nicht zu unterschätzender Optimismus bezüglich der Sinnhaftigkeit von Weiterbildung als auch eine hohe Bereitschaft, Belastungsmomente angesichts der - gegenüber der Provinz in den alten Ländern - erheblich dramatischeren Anforderungen politischen, ökonomischen und sozialen Wandels zu bestehen.

### **3.2.3 Vergleichende Diskriminanzanalysen des Abstinenzverhaltens**

#### *3.2.3.1 Methodische Einführung*

Ein Hauptproblem der mehrebenenanalytischen Annäherung an die thematisch zentrale Untersuchungsgruppe ist das der Vergleichbarkeit der Populationen (und Subpopulationen) auf den einzelnen Ebenen. Die Vergleichbarkeit ist umso unbedenklicher gegeben, je direkter die Filterung von der Makroebene der Bundesrepublik über die Mesoebene der Regionen bis hin zur Mikroebene der auf problemrelevante biographische Abläufe und Ereignisse hin zu Befragenden. Methodologisch sind der direkten Filterung aber - von zu Befragenden über alle Untersuchungsebenen - kaum überwindbare Grenzen gesetzt, da die in den ausgewählten Regionen zu Interviewenden in einem bundesweit repräsentativen Sample in jedem (finanzierbaren) Falle eine quantitativ zu kleine Gruppe geblieben wären, als daß sie auch nur auf der Mesoebene noch ausreichend vertreten gewesen wären, um weitere schrittweise Selektion zu ermöglichen. Deshalb wird hier die Verschränkung von Makro- und Mesoebene durch einen doppelten Vergleich hergestellt: Die forschungsstrategisch zentrale Analyse der die beiden Gruppen der Teilnehmer und der Nicht-Teilnehmer an beschäftigungsnaher beruflicher Weiterbildung unterscheidenden Merkmale wird zum einen für die Regionen mit den gleichen diskriminierenden Merkmalsdichotomien wiederholt, wie sie auf der Makroebene durchgeführt wurde.<sup>14</sup> Dabei ist allerdings zu bedenken, daß die relativen Gewichte der die Analyseergebnisse bestimmenden Merkmale auf der Makroebene nicht nur auf eine andere - weiter gefaßte - Population bezogen sind, sondern auch, daß aufgrund der Auswahl der zu Befragenden auf der Mesoebene, die auf eben diese gewichtigsten Merkmale bezogen ist<sup>15</sup>, gerade die bedeutendsten diskriminierenden Variablen keine Rolle mehr spielen **können**: Schulabschlüsse jenseits der FOS-Reife-Grenze z.B. sind in der Auswahl auf der Mesoebene gar nicht mehr vertreten.

---

14 Vgl. *Teil 1*, Kapitel 6.

15 Vgl. *Teil 1*, Kapitel 7.

Es gilt also, die Abweichungen schon auf der Makroebene auszuweisen, indem die Stabilität des Analyseergebnisses für die Subpopulation (der über 25jährigen mit Schulabschlüssen unter FOS-Reife-Niveau) **separat** wiederholt und der Vergleich der Diskriminanzfunktionskoeffizienten (der Analyse **innerhalb** und der Analyse **außerhalb** der Gesamtgruppe der Makroebene) **über die Individuen** hergestellt wird. Dies sind die Dichotomien, die in die Analysen einbezogen wurden (die Benennungen bezeichnen jeweils das "Zutreffen" des dichotom definierten Merkmals):

- a) **zur Ausbildung:** Unausgebildete und Angelernte, beruflich Ausgebildete, Hochschulausgebildete;
- b) **zur Erwerbssituation:** Zentrales Erwerbsalter (25-49 Jahre), Vollerwerbstätigkeit, Arbeiter, Gewerkschafter, Arbeitsplatzabbau-Erwartung, Tertiäre Organisationen (Beschäftigungsbranche), Öffentlicher Dienst, Mittelbetrieb, Großbetrieb;
- 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), Großstadt-einwohner.

### *3.2.3.2 Makro-/Makro-Vergleich: Diskriminanzen innerhalb und außerhalb des Kontextes der Gesamtgruppe*

Wie eindeutig die dominanten Segmentationsmerkmale die Segregation von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an beschäftigungsnaher beruflicher Weiterbildung beschreiben, zeigt die Tabelle 15, die die Ergebnisse der separaten, nur für die Subgruppe der erwerbsnahen unter 25jährigen ohne Fachoberschulreife durchgeführten Diskriminanzanalyse denen der Analyse für die Gesamtgruppe gegenüberstellt. Daß das Merkmal "Fachoberschulreife" - immerhin das am stärksten diskriminierende Merkmal überhaupt - wegfällt, verringert die Aussagekraft der Lösungsgleichung kaum; der kanonische Korrelationskoeffizient fällt mit .53 praktisch gleich hoch aus wie in der Gleichung für die Gesamtgruppe (.54). Die Rangfolge der mit der Gleichung korrelierenden Merkmale ist die gleiche wie bei der Gesamtgruppe: Dort folgen der "FOS-Reife" Un- und Angelernten-, Arbeiterstatus, Vollerwerbstätigkeit, Konfessionslosigkeit (mit schon geringerem Gewicht) und Mittelbetriebszugehörigkeit.<sup>16</sup>

---

16 Das auf dem fünften Rangplatz liegende Merkmal "Hochschulbildung" wurde seiner geringen Variabilität wegen nicht in die Gleichung einbezogen.

**Tabelle 15:** Diskriminanzanalyseergebnisse: Vergleich zwischen der Gesamtgruppe der Erwerbsnahen und der Subgruppe der Erwerbsnahen über 25jährigen ohne FOS-Reife (Makroebene)

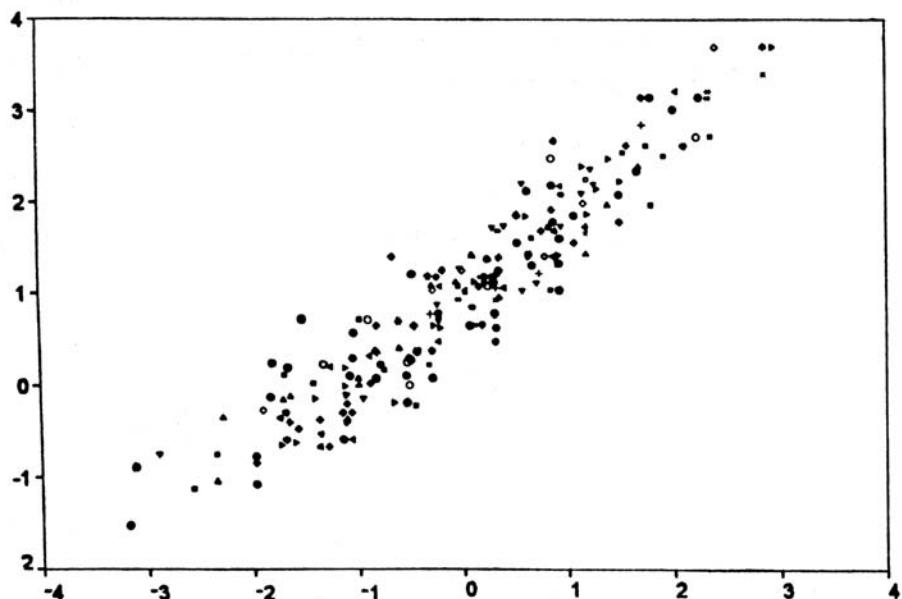
	Subgruppe				Zum Vergleich: Gesamtgruppe*	
	Wilks Lambda	Standardisierte Diskriminanz- funktionskoeffi- zienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)		Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)	
Mindestens FOS-Reife	---	---	---	(-)	-.58	(1.)
Un- und Ange- lernte	.897	+ .86	+ .55	(1.)	+ .51	(2.)
Duale Berufs- ausbildung	.851	+ .53	-.16	(9.)	+ .13	(14.)
Arbeiter(in)	.823	+ .41	+ .45	(2.)	+ .49	(3.)
Arbeitsplatz- abbauerwartung	.795	-.25	-.26	(5.)	-.18	(8.)
Vollerwerbs- tätigkeit	.774	-.38	-.34	(3.)	-.36	(4.)
Haushaltsgröße: 4 und mehr Personen	.758	-.26	-.19	(7.)	-.01	(19.)
Konfessions- losigkeit	.742	-.29	-.19	(8.)	-.21	(6.)
Mittelbetrieb (51 - 100 Beschäftigte)	.729	+ .27	+ .29	(4.)	+ .21	(7.)
Single	.721	+ .21	+ .24	(6.)	+ .16	(10.)
Kanonischer Korre- lationskoeffizient		.53			.54	

\* Vgl. Teil 1, Tabelle 36.

Un- und Angelernten-, Arbeiterstatus mit Vollerwerbstätigkeit korrelieren dann jeweils in näherungsweise gleicher Höhe mit der Diskriminanzfunktion für die Subgruppe. Dort aber scheint die Lehrausbildung die Diskriminanzkraft der FOS-Reife in etwa auszugleichen: "Mindestens FOS-Reife-Niveau" schließt die duale Berufsausbildung nämlich tendenziell aus.

Abbildung 1 zeigt den starken, fast schon idealtypischen Zusammenhang der beiden Diskriminanzfunktionen, der sich in einem dementsprechend hohen Korrelationskoeffizienten (*Pearson*, .93; Tabelle 16) niederschlägt. Es kann also durchaus, dies bleibt festzuhalten, sowohl der Bezug der im folgenden Abschnitt darzustellenden Ergebnisse der Analysen auf regionaler Ebene hergestellt werden wie auch der Vergleich zwischen Makro- und Mesoebene erfolgen kann.<sup>17</sup>

**Abbildung 1:** Makro-/Makro-Vergleich: Diskriminanzfunktionen auf der Makroebene:  
Erwerbsnahe (vertikal) vs. Subgruppe (horizontal)



<sup>17</sup> Praktisch geschieht das durch die Übernahme der Gewichtungskoeffizienten der Diskriminanzfunktion "Ausgrenzungstendenzen" der Makroebene auf der Mesoebene der Regionen; siehe Tabelle 17. Damit ist direkte, ebenenübergreifende Vergleichbarkeit hergestellt.

**Tabelle 16:** Pearsonische Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten\* der Diskriminanzfunktionen für Bund, Herford und Halle/Saale

	Bund 1: Gesamtgruppen- analyse	Bund 2: Separate Analyse für die Subpopulationen	Herford	Halle/ Saale
Bund 1	---	. 93	. 55	. 50
Bund 2	. 93	---	. 59	. 52
Herford	. 55	. 59	---	...
Halle/ Saale	. 50	. 52	...	---

\* Alle p = . 000.

### 3.2.3.3 Makro-/Meso- und Meso-/Meso-Vergleich

Tabelle 17 zeigt den differentiellen Erfolg bei dem Versuch, die Differenzen zwischen den Gruppen von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an beschäftigungsnaher, arbeitsbezogener Weiterbildung in den Regionen mit dem gleichen Korb dichotomer Variablen zu erklären, wie dies auf der Makroebene geschehen ist. Während also Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer unter den Befragten der Subgruppe (über 25-jähriger ohne FOS-Reife) sich mit diesem Dichotomienkorb recht gut voneinander trennen lassen<sup>18</sup>, lässt seine Diskriminanzkraft im Falle der Region Herford schon merklich nach<sup>19</sup>; lediglich fünf Dichotomien bleiben schließlich über der standardmäßigen Untergrenze<sup>20</sup>: Nicht-Teilnehmer sind im Nordosten Westfalens typischerweise nicht in Großbetrieben (vor allem: des tertiären Sektors) beschäftigte un- oder angelernte ältere Arbeiter(innen). Im Fall Halle reproduziert sich dann sehr deutlich ein

18 Reduzierung von Wilks Lambda auf .721 (s. Tabelle 12. Bund insgesamt: .708); kanonischer Korrelationskoeffizient: .53 (Bund insgesamt: .54).

19 Reduzierung von Wilks Lambda auf .814; kanonischer Korrelationskoeffizient: .43: Tabelle 14.

20 F = 3.84.

**Tabelle 17:** Diskriminanzanalyseergebnisse: Vergleich zwischen der Subgruppe der erwerbsnahen über 25jährigen ohne FOS-Reife auf der Makroebene des Bundes und der Mesoebene der Regionen

	Herford			Halle/Saale			Bund*	
	Wilks Lambda	Standardisierte Dis- kriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanz- funktion (Rang)	Wilks Lambda	Standardisierte Dis- kriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanz- funktion (Rang)	Korrelation mit der Diskriminanz- funktion (Rang)	
Un- und Angelernte	. 887	+ . 49	+ . 45 (4.)	-	-	+ . 17 (4.)	+ . 55 (1.)	
Duale Berufsausbildung	-	-	- . 03 (15.)	-	-	+ . 04 (13.)	- . 16 (9.)	
Arbeiter(in)	. 858	+ . 33	+ . 48 (2.)	. 954	+ . 69	+ . 77 (1.)	+ . 45 (2.)	
Arbeitsplatz- abbauerwartung	-	-	- . 10 (11.)	-	-	- . 13 (7.)	- . 26 (5.)	
Vollerwerbstätigkeit	-	-	- . 00 (18.)	-	-	- . 07 (11.)	- . 34 (3.)	
Haushaltsgröße	-	-	+ . 01 (17.)	-	-	- . 07 (10.)	- . 19 (7.)	
Konfessionslosigkeit	-	-	- . 06 (15.)	-	-	- . 05 (12.)	- . 19 (8.)	
Mittelbetrieb (51 - 100 Beschäftigte)	-	-	+ . 17 (8.)	-	-	+ . 14 (5.)	+ . 29 (4.)	
Single	-	-	+ . 01 (16.)	-	-	+ . 09 (9.)	+ . 24 (6.)	
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	. 933	- . 53	- . 56 (1.)	-	-	- . 01 (17.)	- . 14 (13.)	
45 - 60 Jahre	. 837	+ . 41	+ . 33 (5.)	-	-	- . 03 (15.)	- . 03 (18.)	
Tertiäre Großorganisation	. 814	- . 40	- . 48 (3.)	. 925	- . 64	- . 73 (2.)	- . 16 (11.)	
Kanonischer Korrelationskoeffizient		. 53			. 27		. 53	

\* "Bund 2" der Tabelle 16.

Phänomen, das schon auf der Makroebene festzustellen war: die bemerkenswert geringere Erklärungskraft der typischen Merkmale vor allem betrieblicher Segmentation des Westens. Lediglich zwei Merkmale überschritten auf der Makroebene die Untergrenze nennenswerter Diskriminanzkraft; Nicht-Teilnehmer waren allenfalls als Nicht-Großstädter und Arbeiter(innen) identifiziert worden<sup>21</sup>. Dennoch war die Teilnehmerstatusprognose auf der Makroebene für Ostdeutschland noch ein wenig sicherer als auf der von Halle vertretenen Mesoebene<sup>22</sup>, auf der das Merkmal (Nicht-)Großstadt wegen des großen Gewichts der Stadt Halle (s. Anhang, Übersicht 4) natürlich keine Rolle mehr spielen konnte; nur näherungsweise wird das Agglomerationsmerkmal durch die mit ihm selbstverständlich in starkem Ausmaß kovariierenden "tertiären Großorganisationen" als Beschäftigter repräsentiert. In Halle lassen sich somit bestenfalls - und nur mit erheblicher Unsicherheit - Arbeiter(innen), die eher nicht in tertiären Großorganisationen beschäftigt sind, als Nicht-Teilnehmer(innen) an beschäftigungsnaher Weiterbildung prognostizieren.<sup>23</sup>

Damit ist aber auch festgestellt, daß die Region Halle das wesentliche Eigentümliche der Situation im Osten der Bundesrepublik adäquat repräsentiert. Und festzuhalten bleibt schließlich folgendes: Über alle differenzierenden Diskriminanzanalysen der Makro- und der Mesoebene hinweg ist ein - und nur ein - Merkmal als wesentliches Unterscheidungskriterium stabil geblieben: das Arbeiterdasein. Jenseits aller Theoreme von neuen Ungleichheiten ist dies - neben der Geschlechtszugehörigkeit - das zentrale, die Welten von Teilnehmer(inne)n und Nicht-Teilnehmer(inne)n an beschäftigungsnaher Weiterbildung diskriminierende Merkmal.

Die extrem hohe Korrelation der beiden Analysen auf der Makroebene (für die Gesamtgruppe bzw. die Subgruppe der über 25jährigen ohne FOS-Reife: Tabelle 16) legitimiert, war festgestellt worden, den Vergleich zwischen Makro- und Mesoebenen-Subgruppen auf der Dimension tendenzieller Ausgrenzung.<sup>24</sup> Tabelle 18 verdeutlicht die konstatierten Differenzen. Die aus der Diskriminanzanalyse für die Gesamtgruppe auf der Makroebene hervorgegangene Kombination differentiell gewichteter Merkmale, die die Ausgrenzungstendenzen aus dem beschäftigungsbezogenen Weiterbildungssystem wieder-spiegelt, erklärt den Nicht-Teilnehmer-Status auf der Makroebene erheblich besser als in

21 Siehe *Teil 1*, Abschnitt 6.4 bzw. Tabelle 43.

22 Reduzierung von Wilks Lambda auf der Makroebene (Ostdeutschland): .890; kanonischer Korrelationskoeffizient: .33. In Halle stellen sich diese Werte auf .925 bzw. .27: Tabelle 17.

23 Die hier vorgenommene Merkmalskonjunktion ist strenggenommen, d.h. auf der Basis der angewandten statistischen Methode, unzulässig. Dennoch kann mit hoher Plausibilität davon ausgegangen werden, daß es sich in der Mehrzahl der Fälle um - durch Relativsätze unterstellte - Kumulationen handelt.

24 Vgl. *Teil 1*, Abschnitt 6.2.2.

Herford oder Halle; der Zusammenhang ist signifikant: Während auf Bundesebene die Gruppe mit "starken Ausgrenzungstendenzen" zu mehr als drei Vierteln aus Nicht-Teilnehmern besteht, sind dies in Herford nur 59 und in Halle gar nur 55 Prozent. Hier bleibt mithin erheblicher Erklärungsbedarf. Einen ersten Anlauf in dieser Richtung bringt Kapitel 6; letztlich wird aber auf die Ergebnisse der Untersuchungen auf der Mikroebene zu verweisen sein.

**Tabelle 18:** Ausgrenzungstendenzen für unter 25jährige ohne FOS-Reife in Bund, Herford und Halle/Saale

	<b>Starke Ausgrenzungstendenzen</b>		
	Bund	Herford	Halle/ Saale
Nicht-Teilnehmer	77	59	55
Teilnehmer	23	41	45
Zusammen	60	54	33

Cramérs V = .21; p = .000.

### **3.2.4 Vergleichende ebenenübergreifende Clusteranalysen von Teilnehmern und Abstinenter**

#### *3.2.4.1 Makro-/Makro-Vergleich: Cluster von Weiterbildungsabstinenten*

Auf der Makroebene haben die Analysen für die Gesamtgruppe der erwerbsnahen Bevölkerung in der Bundesrepublik, von einem zu gering besetzten und zu widersprüchlich erscheinenden weiteren Cluster abgesehen, vier Typen von Nie-Teilnehmern identifizieren lassen:

- branchentypisch saturierte Facharbeiter(innen),
  - ältere Industriearbeiter(innen),
  - desinteressierte Ausweicher(innen)
- und
- "Minderpositionen".

Wir waren davon ausgegangen, daß sich die Nie-Teilnehmer-Cluster in den Analysen auf der Mesoebene als für die Mikroebene relevante Typen würden bestätigen lassen<sup>25</sup>. Dies zu überprüfen, waren die Clusteranalysen für die Subgruppe auf der Makroebene und auf der Mesoebene zu wiederholen. Wie bei den Diskriminanzanalysen war des weiteren über einen Makro-/Makrovergleich (Gesamtgruppe/Subgruppe) die Stabilität der analytischen Typusdefinitionen zu untersuchen - und damit das Ausmaß direkter ebenenübergreifender Vergleichbarkeit.

Der Wegfall eines Großteils der Untersuchungsgesamtheit, nämlich der 20- bis 25jährigen und der weitestgehend weiterbildungsaktiven Erwerbsnahen mit Fachoberschul-, Hochschulreife und Fachhoch- bzw. Hochschulabschluß sollte sich, war anzunehmen, bei den Clustern der Weiterbildungsabstinenten prinzipiell weniger bemerkbar machen. Die Strategie sukzessiver Sampleoptimierung während des Forschungsprozesses sollte im Gegenteil zu einem immer ausschließlicher weiterbildungsfernen Sample auf der Mikroebene führen. Wie sich die Gewichte der einzelnen Nie-Teilnehmer-Cluster durch den ersten Selektionsschritt (von der Gesamt- zur Subgruppe der über 25jährigen ohne FOS-Reife) verändert haben, zeigt Tabelle 19.

Die Gewichtsverlagerungen sind unmißverständlich: Die "desinteressierten Ausweicher" sind durch den ersten Selektionsschritt mit acht Prozent (gegenüber 27 Prozent in der Gesamtgruppe) fast bedeutungslos geworden. Dagegen nehmen die in Minderpositionen zum Erwerbsleben Stehenden in der Subgruppe eine übergroße Position ein: Gut jeder zweite der Subgruppe zählt zu ihnen. Daß schließlich die älteren, meist weiblichen Industriearbeiter(innen) bei den über 25jährigen ohne FOS-Reife größeres Gewicht haben als in der Gesamtgruppe, überrascht ebenfalls nicht.

Die **separate**, auf der gleichen Variablenmenge basierende Analyse für die Subgruppe ließ wie die die Gesamtgruppe erfassende Analyse fünf Cluster identifizieren, von denen eines mit nur fünf Fällen quantitativ unerheblich war und im folgenden ausgesondert bleibt. Die vier restlichen Cluster sind:

- Ausgegrenzte Un- und Angelernte, eher ältere Industriearbeiter(innen);
  - gewerblich Ausgebildete und Arbeitende in Arbeitsplatzabbau-Erwartung;
  - saturierte, nicht geforderte Baufacharbeiter
- und

---

25 Eine Annahme, die so für die zwei (von insgesamt fünf) theoretisch und, wie unterstellt, auch für die Subgruppe der über 25jährigen Erwerbsnahen ohne FOS-Reifezertifikat empirisch relevanten Typen von Teilnehmern ("Bedrohte ältere Arbeitnehmer" und "mäßig motivierte, nicht mehr ganz junge Fachqualifizierte in gesicherter Beschäftigung") nicht ohne weiteres gelten sollte (*Teil 1, 8.2 und 8.3*).

- überwiegend dem Hierarchiebereich der "einfachen Angestellten" Zuzurechnende in ungesicherten Erwerbssituationen.

**Tabelle 19:** Nie-Teilnehmer-Cluster (Analyse für die Gesamtgruppe der über 18jährigen Erwerbsnahen)

	Gesamtgruppe	Unter 25jährige Subgruppe + FOS-Reife	
Branchenspezifisch saturierte Facharbeiter(innen)	<b>27</b>	29	27
Ältere Industriearbeiter(innen)	<b>9</b>	3	14
Desinteressierte Ausweicher(-innen)	<b>27</b>	53	8
Minderpositionen	<b>37</b>	16	51
Cramérs V		.55	
p		.000	

Der Typ: "**Ausgegrenzte Un- und Angelernte, eher ältere Industriearbeiter(innen)**" besteht zu 95 Prozent aus beruflich nicht ausgebildeten, allenfalls angelernten Arbeiter(innen) in (zu 82 Prozent) Industrie und Landwirtschaft. Die konfessionell gebundenen, überdurchschnittlich häufig katholischen, aus Arbeiterfamilien Stammenden und durchweg extrem Ausgegrenzten sind die einzige Gruppe mit überdurchschnittlich häufig auftretendem Überlastsyndrom, dabei überdurchschnittlich alt und, als Gruppe, eher unterbeschäftigt. Knapp drei Viertel von ihnen sind Frauen. Diese Beschreibung erinnert an die Cluster der "älteren Industriearbeiter(innen)" und der "Minderpositionen". Tabelle 20 zeigt das Ausmaß der Konvergenz der beiden Typologien. Demnach sind die "älteren Industriearbeiter(innen)" praktisch vollständig in dem neuen Typus aufgegangen, dessen andere Hälfte sich aus dem Topf der Minderpositionen rekrutiert, der seinerseits mit über fünfzig Prozent Anteil an der Subgruppe zu undifferenziert blieb, um bei einer separaten Analyse für die Subgruppe nicht aufgelöst zu werden.

Tabelle 20 weist den Typ "**Gewerblich Ausgebildete und Arbeitende in Arbeitsplatzabbau-Erwartung**" als den - gegenüber der Gesamtgruppenanalyse - heterogensten aus. Zwar rekrutiert auch er sich zur Hälfte aus dem auf dieser Analyseebene nur noch diffusen Topf

der "Minderpositionen"; doch tragen auch alle anderen Cluster der ersten Analyse, zum Teil nicht unwesentlich, zu diesem neuen Typus bei.

Zu 95 Prozent handelt es sich bei den ihm zugeordneten Befragten um beruflich Ausgebildete, zwei von dreien sind gewerkschaftlich organisiert, verdienen als fast durchgängig in eher großen Betrieben von Industrie, Energieversorgung und Verkehr Erwerbstätige nicht schlecht, gehören von allen neuen Clustern noch am wenigsten zu den aus dem Weiterbildungssystem Ausgegrenzten. Zu 73 Prozent handelt es sich bei dieser Gruppe um Männer.

**Tabelle 20:** Die Herkunft der Nicht-Teilnehmer-Cluster (Zeilenprozente)

Nicht-Teilnehmer-Cluster (Subgruppenanalyse)	Nie-Teilnehmer-Cluster (Gesamtgruppenanalyse)			
	Branchentypisch saturierte Fach- arbeiter(innen)	Ältere Industrie- arbeiter(innen)	Desinteressierte Auswei- cher(innen)	Minderposi- tionen
Un-/Angelernte Ausge- grenzte, eher ältere Indu- striearbeiter(innen)	4	49	0	47
Gewerblich Ausgebildete und Arbeitende in Arbeits- platzabbau-Erwartung	27	7	18	48
Saturierte, nicht geforderte Bauarbeiter	98	0	0	2
Überwiegend dem Bereich der "einfachen Angestel- len" Zuzurechnende in ungesicherten Er- werbssituationen	20	0	11	69

Cramérs V = .50; p = .000.

So gut wie ausschließlich Männer (97 Prozent), durchgängig erwerbstätig, dies meist in kleineren Betrieben, sind die zum Typ der "**Saturierten, nicht geforderten Bauarbeiter**" Zählenden. Im Zuge der Differenzierung des zweitgrößten Clusters der Nie-Teilnehmer bilden sie unter den Nicht-Teilnehmern der Subgruppenanalyse nunmehr ein eigenes Cluster.

Zu mehr als zwei Dritteln aus dem Topf der "Minderpositionen", handelt es sich schließlich auch bei dem letzten der vier verbliebenen Cluster um eine Ausdifferenzierung. Vieles erinnert bei diesem zu 68 Prozent aus Frauen bestehenden Typ "**Überwiegend dem**

**Bereich der einfachen Angestellten Zuzurechnenden in ungesicherten Erwerbssituationen"** an typisch weibliche Fraktionen des Jedermannssegments: eher jüngere, sehr oft (jeder zweite) jedenfalls nicht voll erwerbstätige Angestellte, die zu über siebzig Prozent in Handel und allgemeinen Dienstleistungen beschäftigt sind oder waren und auf kaufmännische oder Fachschulausbildungen verweisen können.

So sind, alles in allem, die Nie-Teilnehmer-Cluster durch die Subgruppenanalyse nicht einfach reproduziert worden. Stattdessen hat es eine Differenzierung vor allem der beiden - auf der Ebene der Subgruppe - größten Nie-Teilnehmer-Cluster gegeben.

### 3.2.4.2 Makro-/Makro-Vergleich: Cluster von Weiterbildungsteilnehmern

Wenn nun die Konzentration auf jene Qualifikationssegmente, die beschäftigungsnaher Weiterbildung eher fremd gegenüberstehen, eine Differenzierung der Typen von Weiterbildungsabstinentzern erbracht hat, dann müßte es folgerichtig im Fall der nicht Abstinenten zu einer tendenziellen Aufhebung der Differenzierung kommen: Weite und sehr typische Teile dieser komplementären Subgruppe finden sich im Spektrum der auf der Mesoebene Befragten nicht mehr.

Analog zu Tabelle 19 zeigen sich in Tabelle 21 die differentiellen Gewichte der Teilnehmer-Cluster der beiden Subgruppen - und damit tendenziell auch schon die im Weiteren noch relevanten Unterscheidungen. Die schon während der Arbeiten an den Ergebnissen auf der Makroebene aufgekommene Annahme, daß die mäßig motivierten Fachkräfte und die "bedrohten älteren Arbeitnehmer" für die weiteren Analysen relevant bleiben dürften<sup>26</sup>, werden durch die in der Tabelle wiedergegebenen Verteilungen deutlich bestätigt.

Die separate Clusteranalyse - auf der Basis der Subgruppe - hat denn auch in mehreren alternativen Klassifikationsversuchen letztlich eine Zweier-Lösung erbracht. Bei der schließlich akzeptierten Lösung handelt es sich um ein ursprünglich fünf Cluster unterscheidendes Modell; drei dieser Cluster beziehen sich aber auf weniger als zehn Befragte und werden deshalb aus den weiteren Betrachtungen ausgeschlossen.

---

26      *Teil 1, S. 111 ff.*

**Tabelle 21:** Teilnehmer-Cluster (Analyse für die Gesamtgruppe der über 18jährigen Erwerbsnahen)

	Gesamtgruppe	Unter 25jährige + FOS-Reife	Subgruppe
Hochmotivierte Vollbeschäftigte mittlerer Qualifikation	<b>12.4</b>	15.4	3.3
Traditionell aus dem Weiterbildungssystem nicht Ausgegrenzte	<b>21.5</b>	27.7	3.4
Manager unter Arbeitsplatzabbaudrohung	<b>7.5</b>	9.3	2.4
Traditionell ausgegrenzte Facharbeit	<b>5.8</b>	7.6	0.5
Mäßig motivierte, nicht mehr ganz junge Fachqualifizierte in gesicherter Beschäftigung	<b>39.1</b>	34.1	53.7
Bedrohte ältere Arbeitnehmer	<b>13.7</b>	5.8	36.6
<i>Cramérs V</i> <i>p</i>		.50 .000	

Der Typ "**Eher ältere Nicht-Ausgegrenzte in Arbeitsplatzabbau-Erwartung**" kann in der Regel auf eine gewerbliche Berufsausbildung zurückblicken. Die durchgängig (93 Prozent) ganztägig in nicht selten öffentlichen größeren Betrieben des Verkehrs- und Nachrichtenwesens und der Energieversorgung, aber auch in der Industrie Beschäftigten, zu zwei Dritteln Männer, zählen kaum (nur knapp elf Prozent) zu den aus dem Weiterbildungssystem typischerweise Ausgegrenzten. Fast alle Befragten dieses Typs erwarten in Zukunft Arbeitsplatzabbau in ihrem Beschäftigungsbetrieb.

Das genaue Gegenteil trifft für den anderen Teilnehmertyp zu. 96 Prozent der Beschäftigten des Typs "**Eher in sicheren Arbeitsplatzverhältnissen beschäftigte branchenspezifisch traditionell Ausgegrenzte**" erwarten keinen Arbeitsplatzabbau; immerhin jede(r) Dritte steht allerdings nicht in einem ganztägigen Normalarbeitsverhältnis. Ausgrenzungsmerkmale sind hier keine Seltenheit. Die ehedem meist in kaufmännischen Lehren oder an Fach- und Fachoberschulen ausgebildeten Beschäftigten unter ihnen arbeiten zu etwa zwei Dritteln in Klein- und kleineren Mittelbetrieben, vorzugsweise der Baubranche, des Handels und der Allgemeinen Dienstleistungen. An der relativen Weiterbildungsferne dieser

Branchen mag es liegen, daß die Weiterbildungen oft privat, von den Vertretern dieses Typs selbst organisiert werden.

Daß sich dieser letztere Typ zu drei Vierteln aus dem Cluster der "mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung" rekrutiert (Tabelle 22), widerspricht dem kaum. Die eigenständige Organisation von Weiterbildung könnte auf die nicht irrelevante Minderheit nicht Vollbeschäftigter zurückzuführen sein; bei den Beschäftigten dieses Typs könnte die Dominanz der Kleinbetriebe unter den Beschäftigern nötige, wie bei der Einführung von Arbeitsplatzcomputern unumgängliche Weiterbildungen außerhalb der Betriebe in der Regel zwangsläufig nahelegen - ohne notwendigerweise ein Indiz für besondere Weiterbildungsmotivation darzustellen.

**Tabelle 22:** Die Herkunft der Teilnehmer-Cluster (Zeilenprozente)

Teilnehmer-Cluster (Subgruppenanalyse)	Teilnehmer-Cluster (Gesamtgruppenanalyse)					
	Hochmotivierte Vollbeschäftigte mittlerer Qualifikation	Traditionell aus dem Weiterbildungssystem nicht Ausgegrenzte	Mäßig motivierte, nicht mehr ganz junge Fachqualifizierte in gesicherter Beschäftigung	Manager unter Arbeitsplatzabbaudrohung	Bedrohte ältere Arbeitnehmer	Minderpositionen
Eher ältere Nicht-Ausgegrenzte in Arbeitsplatzabbau-Erwartung	8	0	29	2	62	0
Eher in gesicherten Arbeitsverhältnissen beschäftigte branchenspezifisch traditionell Ausgegrenzte	1	6	75	0	17	1

Cramérs V = .55; p = .000.

Bemerkenswert ist jedenfalls, daß sich das Cluster der mäßig motivierten Fachqualifizierten in gesicherten Beschäftigungsverhältnissen zu mehr als vier Fünfteln in diesem neu definierten Typ reproduziert. Die "bedrohten älteren Arbeitnehmer" der Gesamtgruppenanalyse finden sich demgegenüber zu zwei Dritteln in dem Typus der älteren Nicht-Ausgegrenzten in Arbeitsplatzabbau-Erwartung wieder und bilden dort mit knapp 62 Prozent den Kern dieses Typs.

Auch im Falle der Weiterbildungsteilnehmer hat sich, können die Tendenzen zusammengefaßt werden, eine konsequente Konkretion der auf der Mesoebene theoretisch und

empirisch relevanten Cluster ergeben. Insbesondere ist der ebenenübergreifende Vergleich der Subpopulationen ohne sonderliche Schwierigkeiten, vor allem aber: ohne große Spekulationen, ermöglicht worden.

### *3.2.4.3 Makro-/Meso- und Meso-/Meso-Vergleich: Cluster von Weiterbildungsabstinenten und -teilnehmern ohne FOS-Reife in Bund, Herford und Halle/Saale*

Die ebenenübergreifende Darstellung der Nicht-Teilnehmer-Cluster unter den unter 25jährigen Erwerbsnahen ohne FOS-Reife-Zertifikat (Tabelle 23) zeigt bedeutende Unterschiede vor allem zwischen Makro- und Mesoebene, die zwischen den Regionen der Mesoebene sind nicht einmal, wie man es bei einem Ost-West-Vergleich hätte erwarten können, gravierender. Von Bedeutung sind vor allem die Differenzen bei den eher älteren ungelernten Ausgegrenzten und den gewerblich Ausgebildeten. Letzteren kommt in den dementsprechend strukturierten Regionen<sup>27</sup> ein deutlich größeres Gewicht zu, als es im Bund festzustellen ist.

**Tabelle 23:** Weiterbildungsabstinenten in Bund, Herford und Halle/Saale

	Bund	Herford	Halle/Saale
Ausgegrenzte Un-/Angelernte, eher ältere Industriearbeiter(innen)	25	14	6
Gewerblich Ausgebildete und Arbeitende in Arbeitsplatzabbau-Erwartung	23	39	41
Saturierte, nicht geforderte Bauarbeiter	11	12	9
Überwiegend dem Bereich der "einfachen Angestellten" Zuzurechnende in ungesicherten Erwerbssituationen	41	35	44

Cramérs V = .17; p < .001.

Bemerkenswert bleibt schließlich, daß sich das Gewicht der eher älteren Un- und Angelernten, deren Anteil in Herford gegenüber dem Bund schon fast halbiert ist, in Halle auf ganze sechs Prozent stellt - ein Viertel nur noch des relativen Anteils auf der Makroebene.

---

27 Siehe hierzu Kapitel 4 und 5.

Nennenswerte Differenzen zwischen Bund, Herford und Halle bestehen bei den beiden verbliebenen Teilnehmerclustern dagegen nicht. Insbesondere zeigen sich zwischen den beiden Regionen der Mesoebene überhaupt keine Unterschiede (Tabelle 24). Von größerem Aufmerksamkeitswert dürfte dabei sein, daß das Cluster der, soweit sie erwerbstätig sind, in offenbar gesicherten Arbeitsverhältnissen Beschäftigten, die sich ansonsten eher in frauentyischen Erwerbssituationen finden, die sich deutlich von "Normalarbeitsverhältnis" und "Normalarbeitszeit" unterscheiden, sowohl im Bund als auch in den beiden Regionen den Großteil, nämlich zwei Drittel der Weiterbildungsteilnehmer, abdeckt. Inwieweit die auf der Mesoebene gesammelten zusätzlichen Informationen über den individuellen Werdegang und über das Verhältnis der Befragten zu Weiterbildung das Bild weiter zu differenzieren vermögen, zeigt Kapitel 6. Auf der Basis der für Makro- und Mesoebene gleichermaßen vorhandenen Daten scheint eine weitere sinnvolle Unterscheidung nicht mehr möglich zu sein.

**Tabelle 24:** Weiterbildungsteilnehmer in Bund, Herford und Halle

	Bund	Herford	Halle/Saale
Eher ältere Nicht-Ausgegrenzte in Arbeitsplatzabbau-Erwartung	35	30	29
Eher in gesicherten Arbeits- verhältnissen beschäftigte branchenspezi- fisch traditionell Ausgegrenzte	65	70	71

Cramérs V = .07; p = .490.

Bevor aber diese konkretere Auswertung der Daten der potentiellen Gesprächspartner der biographischen Interviews erfolgt, sollen in den beiden folgenden Kapiteln zunächst einmal Arbeitsmarkt- und Bildungs- und Weiterbildungsstrukturen und -institutionen ihrer individuellen Umwelten dargestellt und die Situationseinschätzungen der als Experten befragten Vertreter der Institutionen aufgearbeitet werden.

## **4. DER FALL HERFORD**

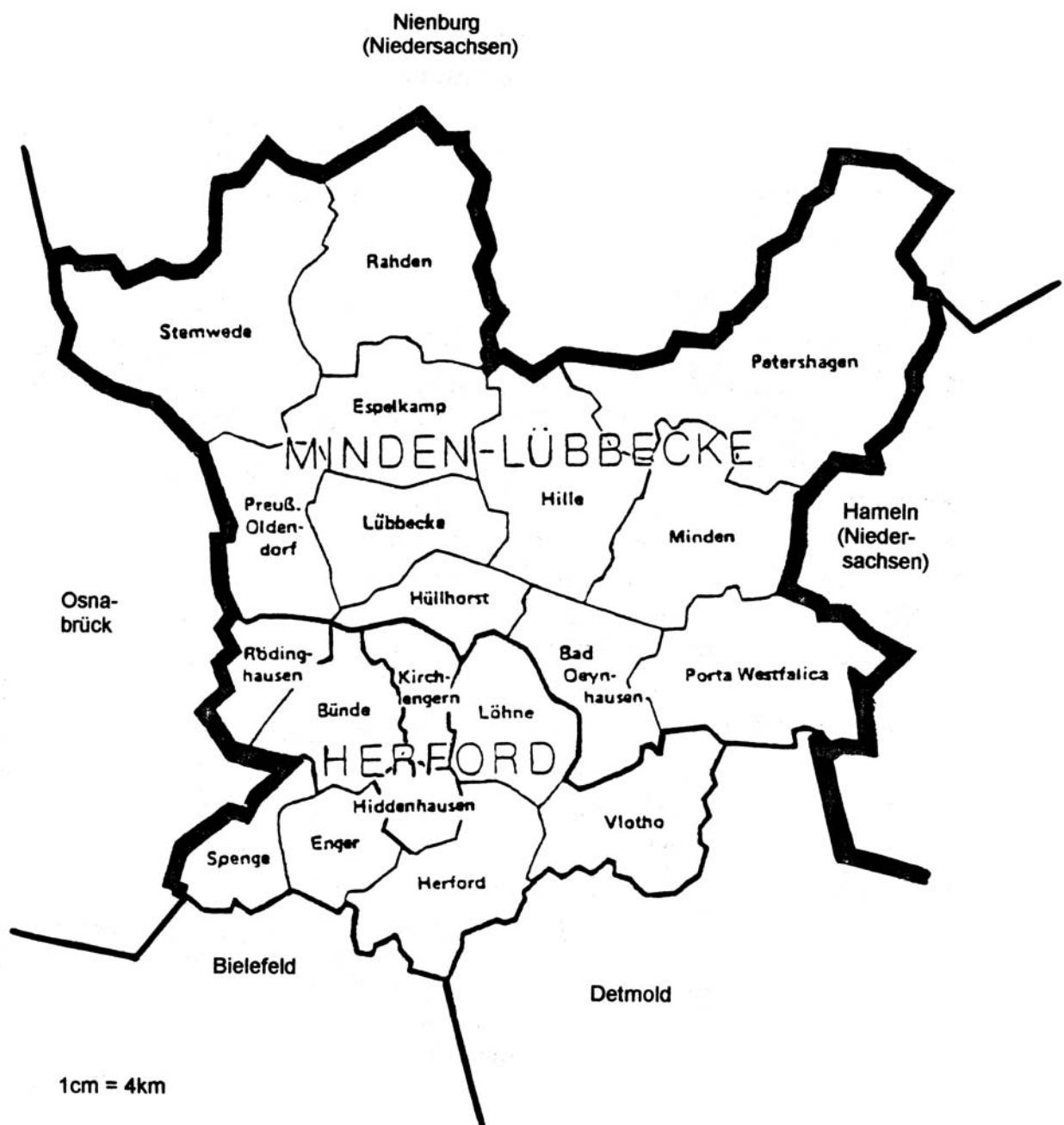
### **4.1 Die Arbeitsmarktregion Herford in Ostwestfalen-Lippe**

Der Arbeitsamtsbezirk Herford liegt im nordöstlichen Teil Nordrhein-Westfalens und ist Bestandteil des Regierungsbezirkes Detmold, der im "mittelfristigen Entwicklungskonzept für die Region Ostwestfalen/Lippe" als eine der "modernisierten Wirtschaftsregionen" innerhalb der Bundesrepublik mit vergleichsweise günstigen infrastrukturellen und ökonomischen Voraussetzungen und Perspektiven hinsichtlich des einsetzenden gesamteuropäischen Integrationsprozesses charakterisiert wird (*Regierungspräsident Detmold* 1991, 10). Für den Arbeitsamtsbezirk Herford lässt sich eine Reihe von Strukturmerkmalen und Entwicklungstendenzen erkennen, die für den gesamten Raum Ostwestfalen-Lippe charakteristisch sind. Hierzu gehören eine im Zehnjahresvergleich positive Bevölkerungsentwicklung, eine sehr diversifizierte Wirtschaftsstruktur, die Dominanz von Klein- und Mittelbetrieben als wichtigsten Beschäftigungsträgern der Region und eine gegenüber dem Bundes- und Landesdurchschnitt in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre vergleichsweise günstige Arbeitsmarktentwicklung.<sup>1</sup> Wird der Raum Ostwestfalen-Lippe im "Landesentwicklungsplan I/II" als ländlicher Raum mit den solitären Verdichtungsgebieten Bielefeld und Paderborn charakterisiert (*Regierungspräsident Detmold* 1991, 20), so weist der Arbeitsamtsbezirk Herford mit Minden-Lübbecke und Herford doch zwei Kreise mit teilweise recht unterschiedlichen Merkmalen auf, die über die Darstellung von Strukturen und Entwicklungen, die für die gesamte Untersuchungsregion Geltung haben, hinaus hier und da eine differenziertere Analyse erforderlich machen.

---

1 Gemessen an den ab 1986 im Vergleich zum Bund überdurchschnittlichen Zuwachsraten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dieser Hinweis muß mit Blick auf die starke Konjunkturreagibilität der regionalen Ökonomie allerdings relativiert werden, da in wirtschaftlichen Krisenzeiten die umgekehrte Beobachtung zutrifft: "Die Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe reagieren auf Konjunkturschwankungen sensibler als im Bundes- und Landesdurchschnitt. Das ist auf den hohen Anteil des Produzierenden Gewerbes an der Gesamtwirtschaft zurückzuführen. Die Konjunkturreagibilität wird zukünftig auch nicht geringer werden, weil die Investitionsgüterindustrie an Bedeutung zunimmt, die ebenfalls starken Nachfrageschwankungen unterliegen kann." (*Regierungspräsident Detmold* 1992, 62). Wir werden weiter unten auf diesen Aspekt eingehen.

**Karte 3:** Der Arbeitsamtsbezirk Herford im Nordosten Nordrhein-Westfalens



Vorlage: LDS NW 1980, Karte 22.

Die **wirtschaftliche Entwicklung** in Ostwestfalen-Lippe wie auch in der Untersuchungsregion folgte seit Mitte des 19. Jahrhunderts zunächst dem "leinenen Faden", das heißt mit der Textil- und Bekleidungsindustrie als organisierendem Zentrum der industriellen Entwicklung, um das sich komplementäre Industriezweige wie etwa mechanische Industrie, Spezialmaschinenbau, Verpackungsmittelindustrie und Druckereien gruppierten.<sup>2</sup> Mit zunehmender Rationalisierung und Industrialisierung der Textilindustrie (und mit dem Aufkommen der Baumwolle als Konkurrent zum Flachs) ging die Bedeutung dieses Industriezweiges in der Region zurück.<sup>3</sup> Die entstehende Lücke wurde vor allem von der Zigarrenindustrie mit Heimarbeit und lokalen Filialbetrieben ausgefüllt, die zum Ende des 19. Jahrhunderts die beschäftigungsintensivste Branche in der Untersuchungsregion war. Seit der Aufhebung des aus der Zeit des Nationalsozialismus überkommenen und bis 1957 geltenden Maschinenverbots in der Zigarrenindustrie griffen allerdings auch hier Mechanisierungsprozesse, die zur Zentralisierung von Betriebsstätten, geringerem Personalbedarf und im Zuge zurückgehender Marktnachfrage zu wirtschaftlichen Konzentrationsprozessen führten, so daß dieser Industriezweig heute nur noch lokal von Bedeutung ist.

Als weiterer wirtschaftlicher Schwerpunkt bildete sich in der Region - wie in Ostwestfalen-Lippe insgesamt - die Möbelindustrie heraus, die aus zahlreichen kleineren Handwerksbetrieben entstand und mit dem wirtschaftlichen Aufschwung des Ruhrgebietes dort einen bedeutenden Absatzmarkt fand. Die verkehrstechnische Anbindung der Region durch die Köln-Mindener Eisenbahn<sup>4</sup> war eine zentrale Voraussetzung dafür. Ähnlich der Initialfunktion der Textilindustrie für die Entstehung komplementärer Wirtschaftszweige war die Möbelindustrie Ausgangspunkt der weiteren industriellen Entwicklung, insbesondere für die Entstehung einer Zubehörindustrie (etwa von Säge- und Furnierwerken, Fabriken zur Herstellung von Lacken, Farben, Leim, Matratzen, Spiegeln und in jüngerer Zeit auch von Küchenelektrogeräten) sowie der Herstellung von Holzbearbeitungsmaschinen als Basis einer metallverarbeitenden Industrie in der Region<sup>5</sup>. Diese wirtschaftshistorischen Entwicklungslinien setzen sich bis in die Gegenwart fort und bestimmen die wirtschaftlichen Strukturen der Region. Der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hohe Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe hat hier ebenso

---

2 Für einen Überblick zur Entwicklung des Wirtschaftsraums Ostwestfalen-Lippe siehe Voppel 1993, 211 ff.

3 Wirtschaftshistorisch bemerkenswert ist, daß sich ein industrieller "take-off" im 19. Jahrhundert auf der Basis einer expandierenden (Baumwolle verarbeitenden) Textilindustrie eher in Sachsen vollzogen hatte denn im Minden-Ravensberger Raum, wo sie sich ausschließlich auf die Verarbeitung von Leinen stützte und relativ spät mit der Mechanisierung begann. Siehe hierzu die vergleichende Analyse der beginnenden Industrialisierung der Regionen Sachsen und Minden-Ravensburg von Wolfram Fischer (1981).

4 Diese Strecke wurde 1847 in Betrieb genommen.

5 Hierzu gehören auch Betriebe, die Beschläge für die Möbelindustrie herstellen, sowie Zulieferbetriebe für

seine Wurzeln wie die Dominanz der Konsumgüterindustrie unter den Branchen des sekundären Sektors.

Strukturprägend für die Untersuchungsregion sind weiterhin die differenten **Siedlungsstrukturen** der beiden Landkreise. Während sich der Kreis Minden-Lübbecke mit nur zwei Orten (von insgesamt elf Gemeinden), die eine Bevölkerungsdichte von mehr als 600 Einwohnern pro Quadratkilometer aufweisen<sup>6</sup>, als durchaus ländlich charakterisieren lässt, handelt es sich beim Kreis Herford mit immerhin vier (von insgesamt neun) Gemeinden mit mehr als 600 Einwohnern pro Quadratkilometer schon um einen verdichteteren Siedlungsraum (*Regierungspräsident Detmold* 1992, 22 f.).<sup>7</sup> Hier machen sich deutliche Agglomerationseffekte infolge der räumlichen Nähe zum Oberzentrum Bielefeld bemerkbar.

Graduelle Divergenzen der beiden Landkreise bestehen schließlich in der unterschiedlichen **verkehrsinfrastrukturellen Erschließung**. Sind im Landkreis Minden-Lübbecke nur die südlichen Gemeinden Minden, Bad Oeynhausen und Porta Westfalica an die Bahnachse Hannover-Bielefeld-Ruhrgebiet und an die Autobahnachse Osnabrück-Hannover und Hannover-Ruhrgebiet angebunden, so ist der Kreis Herford sowohl an die west-östlichen als auch an die nord-südlichen Straßen- und Bahnfernverbindungen angeschlossen. Darüber hinaus ist die Binnenverkehrserschließung im größten Teil des Landkreises Minden-Lübbecke lediglich über Landes- und Kreisstraßen gegeben und setzt die Inanspruchnahme eines PKW zur Gewährleistung von individueller Mobilität in der Regel voraus. Ist die großräumige Verkehrsanbindung **eine** Bedingung für die Ansiedlung von Unternehmen in der Region, so ist die **Binnenerschließung** des Raumes ein nicht unwesentlicher Faktor für die regionale Mobilität sowohl hinsichtlich der Erreichbarkeit von Arbeitsstätten als auch von Schulen, Ausbildungseinrichtungen und nicht zuletzt Weiterbildungsinstitutionen.<sup>8</sup>

---

den Fahrzeugbau.

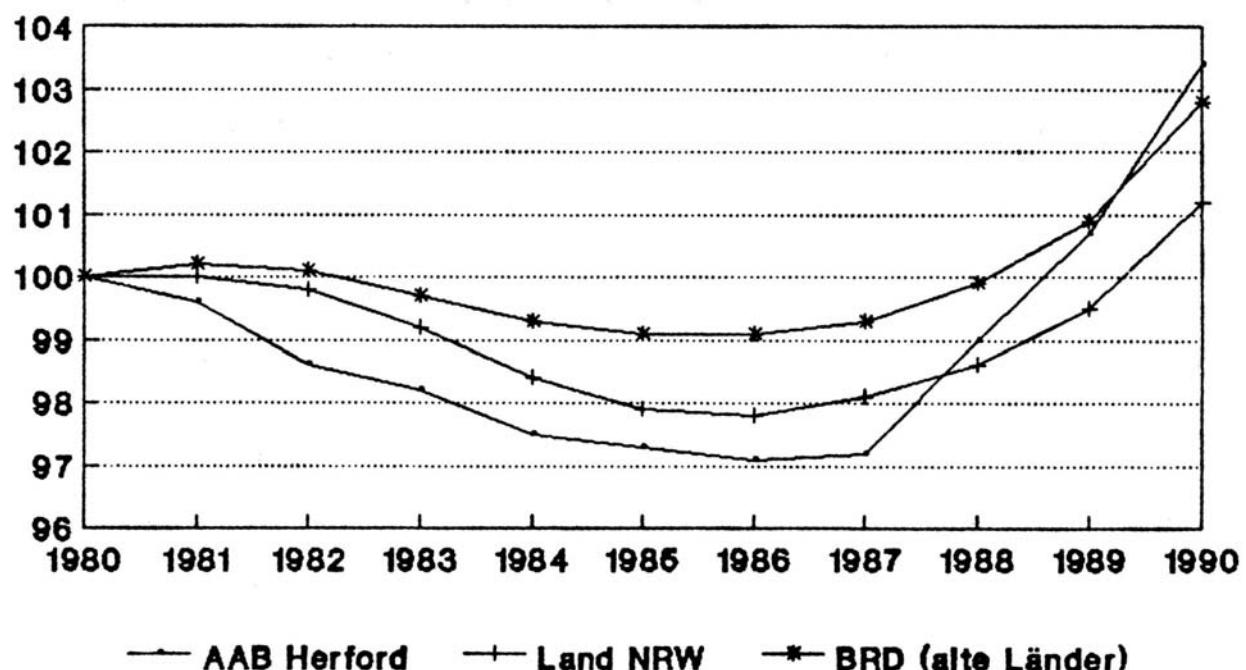
6 Minden und Bad Oeynhausen.

7 Dieses Siedlungsstrukturgefälle wird auch deutlich an der flächenmäßigen Ausdehnung der Landkreise (mit 1.151 km<sup>2</sup> des Kreises Minden-Lübbecke und 449 km<sup>2</sup> des Kreises Herford, bei 302.851 Einwohnern im Kreis Minden-Lübbecke und 241.236 Einwohnern im Kreis Herford [1991]). Einer durchschnittlichen Bevölkerungsdichte von 263 Einwohnern/km<sup>2</sup> in Minden-Lübbecke stehen 536 Einwohner/km<sup>2</sup> in Herford gegenüber.

8 Obwohl milieutypische Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster der regionalen sozialen Gegebenheiten letztlich das individuelle Entscheidungsverhalten zugunsten der Wahl einer bestimmten Schulform oder Ausbildung maßgeblich beeinflussen, sind die Individuen natürlich letztlich auf die regionalen Chancenstrukturen verwiesen (*Bolder* 1987b).

Gemeinsam ist beiden Landkreisen eine in den letzten Jahren deutlich positive Entwicklung der Bevölkerung. Abbildung 2 zeigt die **Bevölkerungsentwicklung** der Untersuchungsregion im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen und Bund auf. Ist bis 1987 zunächst ein noch unterhalb der Bundesentwicklung verlaufender Rückgang der allgemeinen Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen, so ist seither eine relative Expansion festzustellen, die maßgeblich auf einen entsprechenden Bevölkerungszuwachs im Landkreis Minden-Lübbecke zurückgeht. Eine wesentliche Ursache für den Bevölkerungsrückgang bis in die zweite Hälfte der achtziger Jahre hinein liegt in der natürlichen Bevölkerungsentwicklung, das heißt einem negativen Bevölkerungssaldo infolge eines Sterbefallüberschusses in der Region, der aufgrund steigender Geburtenzahlen erst in den letzten Jahren allmählich abnimmt.<sup>9</sup>

**Abbildung 2:** Bevölkerungsentwicklung im Arbeitsamtsbezirk Herford im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen und Bund (1980 = 100)

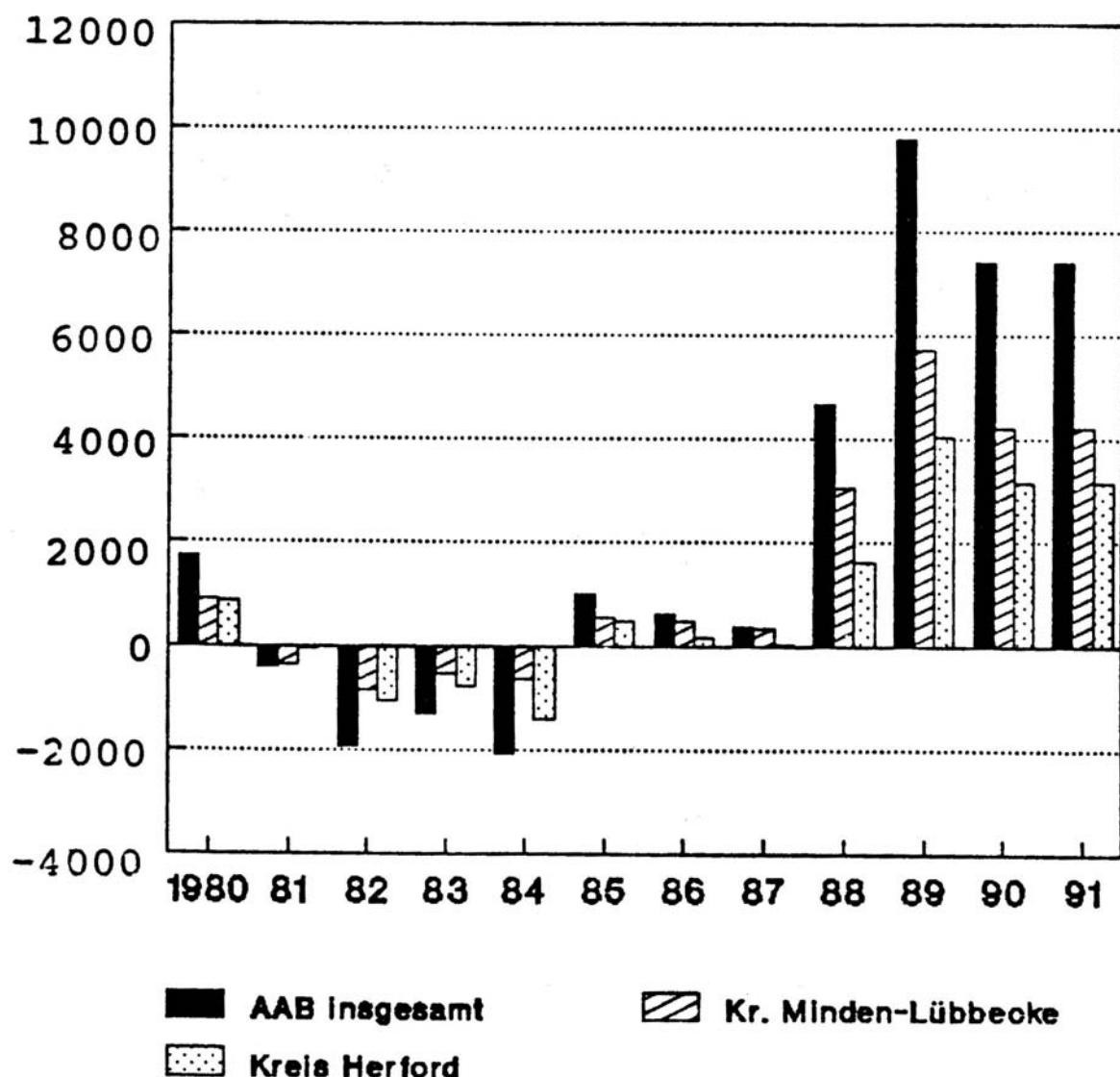


**Quelle:** Statistische Jahrbücher für NRW, Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1992 und eigene Berechnungen.

<sup>9</sup> So wird im Bund wie auch in Nordrhein-Westfalen 1990 erstmals wieder ein positiver natürlicher Bevölkerungssaldo erreicht, allerdings noch nicht in der Untersuchungsregion.

Zum anderen wird in der Strukturanalyse des Regierungspräsidenten in Detmold für Ostwestfalen-Lippe auch auf konjunkturelle Gründe hingewiesen, die sich bis 1984 in einem negativen Wanderungssaldo nachweisen lassen, der im allgemeinen als Indikator für die wirtschaftliche Attraktivität einer Region angesehen wird. Abbildung 3 stellt die Entwicklung für die Untersuchungsregion und ihre zwei Kreise dar.

**Abbildung 3:** Wanderungssaldo im Arbeitsamtsbezirk Herford 1980-1991



Quelle: LDS NW, Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen, und eigene Berechnungen

Den Verlauf des Wanderungssaldos sieht die "Strukturanalyse Ostwestfalen-Lippe" primär durch das Wanderungsverhalten von Ausländern bestimmt. So seien bis 1984 mehr Ausländer in ihre Heimatländer zurückgekehrt als in den Regierungsbezirk zugezogen: "Der Ausländerfortzug erreichte 1984, verursacht durch die Rückkehrprämie der Bundesregierung, mit einem Wanderungsverlust von 687 bezogen auf 10.000 Ausländer wieder das hohe Niveau des Jahres 1980." (*Regierungspräsident Detmold* 1992, 27).

Der seit 1987 sprunghaft gestiegene positive Wanderungssaldo geht besonders auf hohe Zuwachsrraten bei den Zuwanderungen durch Aussiedler und ab 1989 auch durch Übersiedler aus der ehemaligen DDR zurück. Insbesondere der Landkreis Minden-Lübbecke weist innerhalb des Arbeitsamtsbereiches überdurchschnittliche Zuwachsrraten bei den Aussiedlern auf.<sup>10</sup>

Für die Beurteilung der Funktionsfähigkeit von regionalen und lokalen Arbeitsmärkten gilt als ein weiterer aussagefähiger Indikator die "**Arbeitsmarktzentralität**" einer Region (das Verhältnis von Berufsein- zu -auspendlern). Wie Tabelle 25 zeigt, hat in den Kreisen der Untersuchungsregion die Arbeitsmarktzentralität deutlich zugenommen, wenngleich sie noch unter den Werten für Nordrhein-Westfalen liegt.

Karte 4 zeigt deutlich die Gemeinden mit dem höchsten Einpendlerüberschuß: Das sind in der Untersuchungsregion Minden, Lübbecke, Herford, Bad Oeynhausen und Espelkamp. Ebenso deutlich ist ein Sogeffekt der Großstadt Bielefeld auf den Kreis Herford feststellbar; er führt zu einer statistisch signifikant niedrigeren Arbeitsmarktzentralität dieses Kreises. Inwieweit die stärker ausgeprägte Arbeitsmarktzentralität des Kreises Minden-Lübbecke ausschließlich auf strukturelle Faktoren zurückzuführen ist oder inwieweit nicht auch das Handeln lokaler Arbeitsmarktakteure eine Rolle spielt, kann hier nicht abschließend geklärt werden.

---

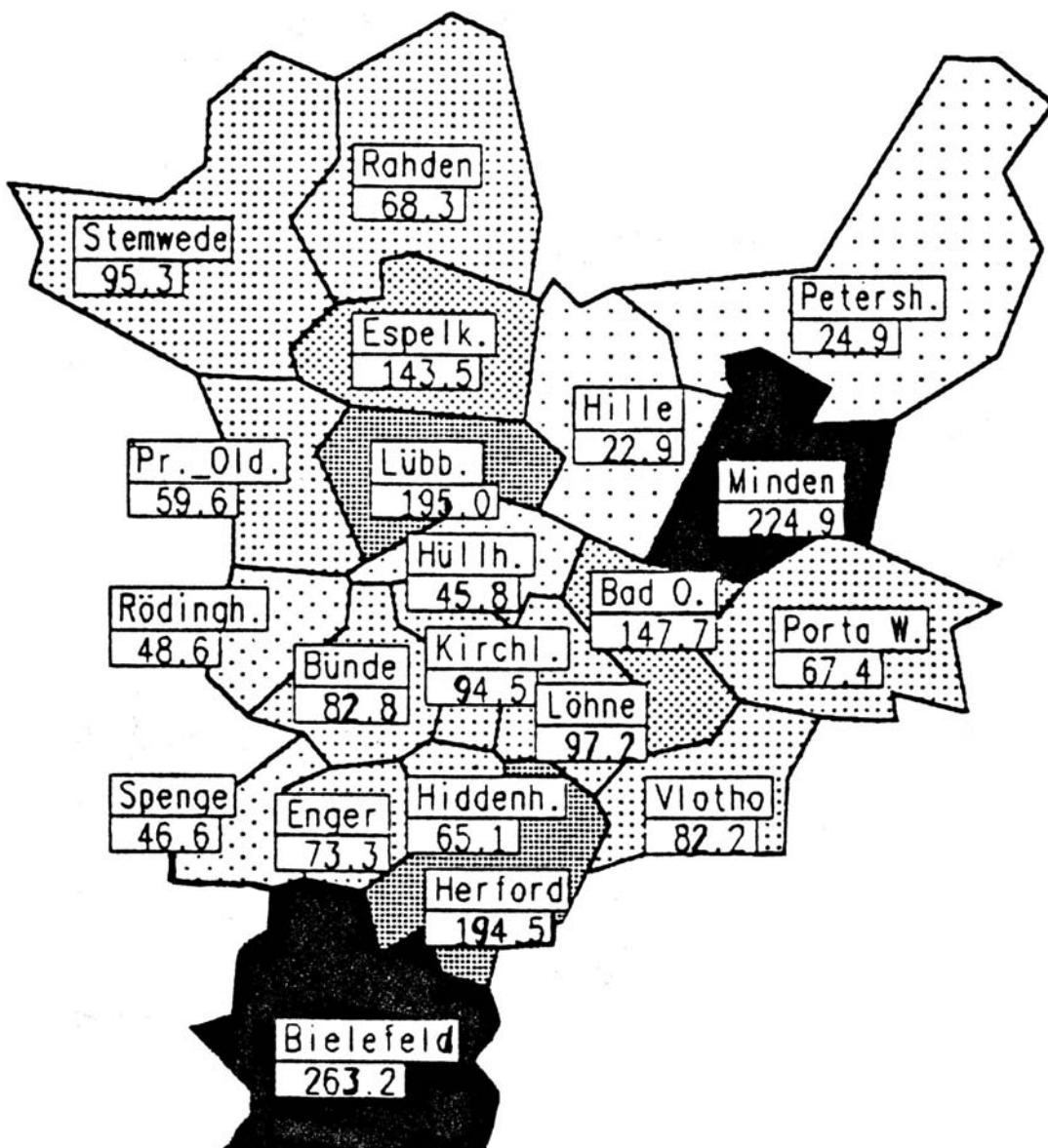
10 Dies hat gewissermaßen Tradition: Auf dem Gelände einer ehemaligen Munitionsanstalt entstand nach dem 2. Weltkrieg im Norden des Kreises Minden-Lübbecke die Vertriebenenstadt Espelkamp, in der vornehmlich Vertriebene, Flüchtlinge und Aussiedler ansässig wurden. Espelkamp ist die wirtschaftlich am schnellsten gewachsene Gemeinde unter den elf Städten und Gemeinden des Kreises Minden-Lübbecke und heute das bedeutendste Wirtschaftszentrum des nördlichen Landkreises.

**Tabelle 25:** Pendlerbewegungen (sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, Stand 30.6.1991) und Entwicklung der Arbeitsmarktzentralität der Region

	Arbeitsplätze	Beschäftigte aus dem Wohnort	Einpendler	Auspendler	Pendlersaldo	Arbeitsmarktzentralität		
						1970	1987	1991
Kreis Herford	89.091	90.279	47.161	48.349	- 1.188	90.9	88.7	97.5
Kreis Minden- Lübbecke	110.837	106.943	55.500	51.606	3.894	96.5	97.1	107.5
<b>Zusammen</b>	<b>199.928</b>	<b>197.222</b>	<b>102.661</b>	<b>99.955</b>	<b>2.706</b>	<b>93.7</b>	<b>94.9</b>	<b>104.5</b>
Nordrhein- Westfalen	6.058.681	5.915.161	2.583.283	2.439.763	143.520	101.5	101.4	105.9

Quelle: Regierungspräsident Detmold 1992, 55.

**Karte 4:** Arbeitsmarktzentralität\*



Legende:	Werteklassen	Fälle	Land Nordrhein-Westfalen	
			105.9	
	18 bis unter 30	9	Stadt Bielefeld	263.2
	30 bis unter 50	14		
	50 bis unter 100	29	Kreis Herford	97.5
	100 bis unter 150	10	Kreis Minden-Lübbecke	107.5
	150 bis unter 200	5		
	200 bis 271	3		

\* (Einpendler/Auspendler) x 100 am 30.06.1991; berechnet auf der Grundlage der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer am Arbeitsort und am Wohnort

**Quelle:** Regierungspräsident Detmold 1992, 58.

## **4.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung in der Region**

In diesem Abschnitt werden wir die Entwicklung des Arbeitsmarktes der Region unter zwei Aspekten darstellen: zum einen aus der Perspektive der Entwicklung der wirtschaftlichen Strukturen, vornehmlich in ihrer Relevanz für die Beschäftigungsentwicklung, zum anderen komplementär aus der Perspektive der quantitativen und qualitativen Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

### **4.2.1 Wirtschaftsstruktur und Beschäftigung**

#### *4.2.1.1 Die Wirtschaftsstruktur des Arbeitsamtsbezirks Herford*

Ein zentrales Merkmal der Untersuchungsregion ist zunächst die Dominanz von Klein- und Mittelbetrieben als wesentlichen Beschäftigungsträgern. Den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählung von 1987 zufolge liegen über achtzig Prozent aller Arbeitsstätten in der untersten Größenklasse (von 1 bis 9 Beschäftigten) und dazu noch circa 13 Prozent in der nächsthöheren Größenklasse (von 10 bis 49 Beschäftigten). Nach einzelnen Wirtschaftsabteilungen differenziert sich dieses Gesamtbild zwar, bleibt aber in der Tendenz erhalten. Betrachten wir die Verteilung der Beschäftigten insgesamt nach Beschäftigtengrößenklassen<sup>11</sup>, so ist festzustellen, daß mehr als die Hälfte in Arbeitsstätten dieser Größenordnung arbeiten (Tabelle 26). Im Verarbeitenden Gewerbe verschiebt sich die Verteilung allerdings zugunsten der mittelständischen Betriebe und der - bezogen auf die Untersuchungsregion - wenigen "Großbetriebe" mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Großbetriebe mit mehr als 5.000 Beschäftigten fehlen in der Region<sup>12</sup>. Ein Grund hierfür, der uns von den befragten Experten immer wieder genannt wurde, war nicht zuletzt die "protektionistische" Politik der in der Region auch politisch exponierten mittelständischen Unternehmenseigner. Ein anderer Grund ist vor allem in der erst nach 1945 breiter einsetzenden industriellen Entwicklung zu sehen, die insbesondere im Kreis Minden-Lübbecke eine Welle von Betriebsgründungen mit sich brachte, die heute für die Region wichtige Beschäftigungsträger sind.

---

11 Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (LDS NW) unterscheidet zwischen acht Beschäftigtengrößenklassen: 1-9, 10-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999, 1.000-1.999, 2.000-4.999, 5.000-9.999 und 10.000 und mehr Beschäftigte.

12 In den achtziger Jahren war die Weserhütte in Bad Oeynhausen zeitweise mit mehr als 3.000 Beschäftigten größter Arbeitgeber der Region.

**Tabelle 26:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 25. Mai 1987 nach Wirtschaftsabteilungen und Beschäftigtengrößenklassen im Arbeitsamtsbezirk Herford (Angaben in Prozent)

Betriebsgröße	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Energie- und Wasserver- sorgung, Bergbau	Verarbei- tendes Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr und Nach-richtenüber- mittlung	Kredit- institute und Versiche- rungsge- werbe	Dienstlei- stungen, soweit von Unterneh- men und Freien Berufen erbracht	Organisatio- nen ohne Erwerbs- zweck und private Haushalte	Gebiets- körperschaften und Sozial- versiche- rungen	Beschäf- tigte insgesamt
1 - 9	70.5	4.7	10.1	36.5	47.0	21.0	41.3	54.1	22.1	5.4	<b>25.8</b>
10 - 49	29.5	20.5	22.4	48.4	29.1	29.4	28.5	20.9	26.5	29.8	<b>26.4</b>
50 - 99	-	13.6	15.0	7.8	9.5	14.9	12.1	6.0	14.7	16.1	<b>12.2</b>
100 - 199	-	18.7	16.7	5.3	7.8	19.5	10.4	7.5	7.2	15.8	<b>12.6</b>
200 - 499	-	42.5	15.3	1.9	4.9	9.9	7.6	5.4	16.8	12.4	<b>10.8</b>
500 - 999	-	-	12.1	-	1.5	5.3	-	2.5	12.7	10.5	<b>7.2</b>
1000 - 4999	-	-	8.5	-	-	-	-	3.7	-	10.0	<b>4.9</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: LDS NW: Landesdatenbank und eigene Berechnungen.

Die bedeutendsten Wirtschaftsbereiche in der Untersuchungsregion (gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen) werden in der Reihenfolge ihrer Beschäftigungsrelevanz aus Tabelle 27 ersichtlich. Bereits aus dieser ersten Zusammenstellung wird das Gewicht des sekundären Sektors für den Arbeitsmarkt in der Region deutlich: Von den zwölf wichtigsten Wirtschaftsgruppen (mit einem Anteil von mehr als drei Prozent an den Beschäftigten insgesamt) sind sieben unmittelbar dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen.

**Tabelle 27:** Die bedeutendsten Wirtschaftszweige im Arbeitsamtsbezirk Herford am 30.6.1992

Wirtschaftszweig/-gruppe	Beschäftigte	
	absolut	in Prozent
1. Handel	29.978	14.7
2. Holzbe- und -verarbeitung	17.726	8.7
3. Gesundheitswesen	15.441	7.6
4. Maschinenbau	11.545	5.7
5. Architekturbüros etc.	10.823	5.3
6. Herstellung von EBM-Waren	9.128	4.5
7. Gebietskörperschaften	8.682	4.2
8. Bauhauptgewerbe	6.828	4.1
9. Bekleidungsgewerbe	7.781	3.8
10. Kunststoff/Asbestverarbeitung	7.202	3.5
11. Elektrotechnik	7.148	3.5
12. Nahrungs- und Genußmittel	6.828	3.4

**Quelle:** LDS NW, eigene Berechnung.

Wenn wir die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren genauer betrachten, bestätigt sich dieses Bild. Der Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe liegt in der Untersuchungsregion noch erheblich über dem Bundesdurchschnitt, nach Landkreisen differenziert, ist der produzierende Sektor vor allem im Kreis Herford mit auch 1992 noch über fünfzig Prozent im Vergleich zum Bundesgebiet überproportional ausgeprägt (Tabelle 28).

**Tabelle 28:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftssektoren im Arbeitsamtsbezirk Herford 1992

	AAB Herford	Kreis Herford	Kreis Minden- Lübbecke	Bundes- gebiet*
Land- und Forstwirtschaft	<b>0.8</b>	0.8	0.9	<b>0.9</b>
Energieversorgung	<b>1.1</b>	0.8	1.3	<b>1.9</b>
Verarbeitendes Gewerbe	<b>45.7</b>	50.7	41.7	<b>37.9</b>
Baugewerbe	<b>6.1</b>	5.8	6.3	<b>6.4</b>
Handel	<b>14.7</b>	14.8	14.6	<b>13.9</b>
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	<b>3.4</b>	3.4	3.4	<b>5.0</b>
Kredit- und Versicherungswesen	<b>2.2</b>	2.2	2.2	<b>4.0</b>
Dienstleistungen	<b>19.7</b>	15.0	23.5	<b>21.2</b>
Organisationen ohne Erwerbscharakter	<b>1.6</b>	1.9	1.4	<b>2.3</b>
Gebietskörperschaften	<b>4.7</b>	4.7	4.7	<b>6.4</b>

\* Die Zahlenangaben für den Bund beziehen sich auf das Jahr 1991.

**Quelle:** LDS NW, Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 1992, Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1993, eigene Berechnung.

Nun kann die Dominanz des sekundären Sektors - wie es auch die "Strukturanalyse Ostwestfalen-Lippe" interpretiert (*Regierungspräsident Detmold* 1992, 60) - einerseits durchaus als wirtschaftliche Stärke einer Region gesehen werden, da in diesem Wirtschaftssektor in Zeiten konjunkturellen Wachstums neue Arbeitsplätze entstehen können. Umgekehrt kann sich diese Stärke in Rezessionsphasen aber in das Gegenteil verkehren und zur Schwäche werden, da ein Rückgang der privaten Nachfrage sehr schnell zu Kurzarbeit oder sogar einem Abbau von Arbeitsplätzen führen kann. Dies soll im folgenden anhand einer genaueren Analyse der Beschäftigungsentwicklung im Zeitverlauf überprüft werden, die zugleich Rückschlüsse auf wirtschaftliche Entwicklungstrends in der Region erlaubt.

#### *4.2.1.2 Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftlicher Wandel*

Verfolgen wir zunächst die Entwicklung der Erwerbspersonenzahlen **insgesamt**, so stellt sich für eine dynamische Analyse das Problem, daß infolge der auf die Volkszählungen 1970 und 1987 zurückgehenden und teilweise fortgeschriebenen Daten sich nur ein sehr ungenaues Bild der gesamten Entwicklung rekonstruieren läßt. Zwar ist die Gesamtzahl der Erwerbstätigen 1992<sup>13</sup> im Vergleich zu 1980 im Arbeitsamtsbezirk Herford deutlich gestiegen, für eine genauere Analyse greifen wir hier zweckmäßigerweise aber auf die Darstellung der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurück.

Seit 1980 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Arbeitsamtsbezirk von gut 177.000 auf 204.000 Beschäftigte<sup>14</sup> 1992 angestiegen; das entspricht einer Zunahme um 15 Prozent. Gleichwohl lassen sich für den Untersuchungszeitraum drei Phasen unterschiedlicher Beschäftigungsentwicklung in der Region unterscheiden. Da ist zunächst eine erste (bis 1983) mit einem konjukturell bedingten Rückgang der Beschäftigung, der zwar analog zur Bundes- und Landesentwicklung verlief, allerdings überproportional ausfiel. Der Tiefststand wurde 1983 erreicht<sup>15</sup>: War im Bund 1983 gegenüber 1980 ein Beschäftigtenrückgang von knapp vier Prozent zu verzeichnen, so waren es im Arbeitsamtsbezirk Herford sechs Prozent - ein Hinweis auf die stärkere Konjunkturreagibilität der Untersuchungsregion infolge der sektoralen Beschäftigtenstruktur. In einer zweiten Phase verlief der Beschäftigtenuzuwachs im Vergleich zu Land und Bund zunächst leicht unterdurchschnittlich, um ab 1986 bis 1992 mit überdurchschnittlichen Zuwachsraten ein höheres Niveau als in Bund und Land zu erreichen (Abbildung 4).<sup>16</sup> Eine dritte Phase zeichnet sich ab 1992 ab. In diesem Jahr ging zunächst die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe zurück, und in der zweiten Jahreshälfte 1993 waren schließlich die Gesamtbeschäftigungszahlen rückläufig.

---

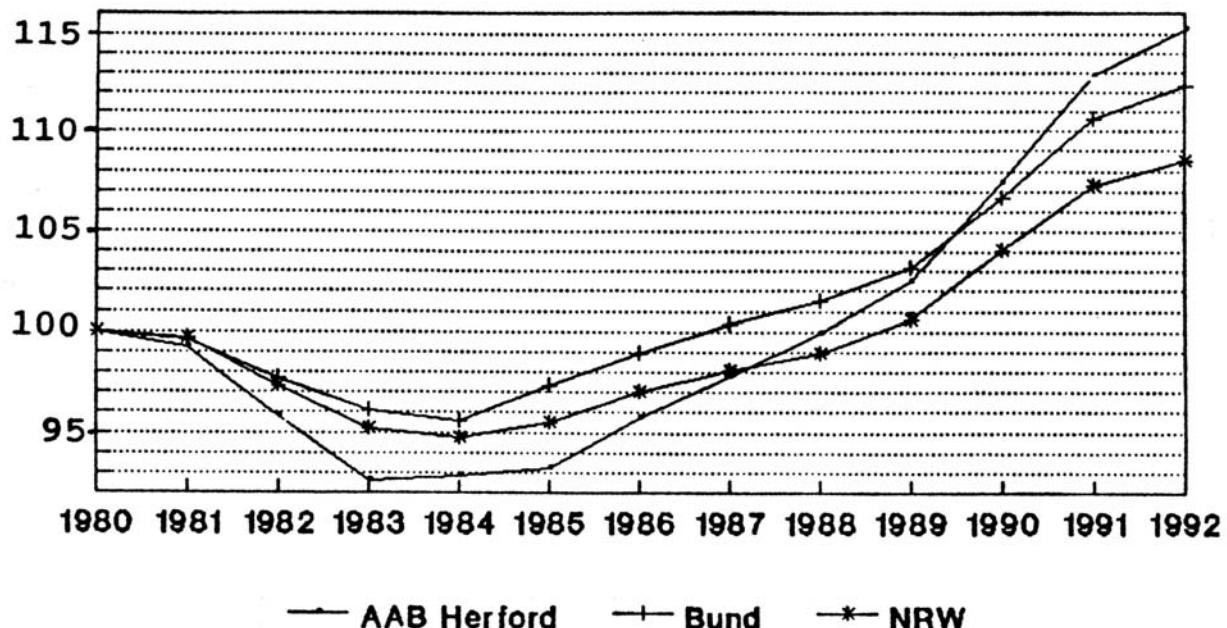
13      Jahresdurchschnittszahlen nach LDS NW.

14      Jeweils Beschäftigtenstand Ende Juni. Im II. Quartal werden jeweils - da saisonale Rückgänge keine Rolle spielen - Beschäftigtenhöchststände erreicht.

15      Bei Betrachtung der **monatlichen** Beschäftigtenstände wurde der exakte Tiefststand Ende März 1984 mit 163.025 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreicht.

16      Bemerkenswert ist, daß der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im gesamten Zeitraum kontinuierlich ein bis zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt lag.

**Abbildung 4:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Arbeitsamtsbezirk Herford im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen und Bund von 1980 bis 1992 (1980 = 100)



Quelle: ANBA, Arbeitsamt Herford und eigene Berechnungen.

Betrachten wir die Entwicklung der **sektoralen** Beschäftigtenanteile in der Region, so hat sich im Zeitraum von 1980 bis 1992 das Gewicht vom Verarbeitenden Gewerbe zugunsten des Dienstleistungssektors zwar dem bundesweiten Trend des Strukturwandels vom industriellen zum tertiären Sektor entsprechend verschoben<sup>17</sup>, jedoch in deutlich geringerem Maße als im Bundesdurchschnitt, wie aus Tabelle 29 deutlich wird.<sup>18</sup>

17 Nicht vergessen werden darf natürlich, daß die Expansion des tertiären Sektors maßgeblich durch die industrielle Entwicklung selbst induziert wurde. Werner Abelshauser weist darauf hin, daß die Kompensation von Arbeitsplätzen im industriellen Sektor durch den Dienstleistungsbereich nur unter den Bedingungen eines schnellen wirtschaftlichen Wachstums einerseits und eines unter dem Marktpreis vom Staat zur Verfügung gestellten Angebotes andererseits möglich war. Nur zu einem geringen Teil erfüllte der tertiäre Sektor seine arbeitsmarkt- und entwicklungspolitische Kompensationsfunktion über den Marktmechanismus (1983, 131 ff.).

18 Zwar haben die absoluten Beschäftigtenzahlen insgesamt zugenommen, die Beschäftigungsrelevanz - gemessen am Anteil der Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung - ist jedoch deutlich zurückgegangen.

**Tabelle 29:** Beschäftigtenanteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren im Arbeitsamtsbezirk Herford von 1980 bis 1992

Wirtschaftssektoren	Arbeitsamtsbezirk Herford							Bund	
	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1980	1991
Land- und Forstwirtschaft	0.7	0.8	.	.	.	0.8	0.8	1.0	0.9
Energie	1.1	1.1	.	.	.	1.1	1.1	2.1	1.9
Verarbeitendes Gewerbe	50.4	48.7	47.8	47.4	46.5	46.9	45.7	41.6	37.9
Baugewerbe	8.0	7.4	7.1	6.3	5.8	5.8	6.1	8.0	6.4
Handel	14.7	14.8	15.0	14.3	14.6	14.6	14.7	14.0	13.9
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	2.8	3.1	3.3	3.2	3.4	3.4	3.4	4.7	5.0
Kreditinstitute und Versicherungen	2.1	2.3	2.4	2.5	2.4	2.3	2.2	3.6	4.0
Dienstleistungen	13.3	14.8	15.5	17.1	18.1	18.4	19.7	16.8	21.2
Organisationen ohne Erwerbscharakter	1.2	1.3	1.3	1.5	1.6	1.6	1.6	1.7	2.3
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	5.8	5.6	5.6	5.8	5.5	5.1	4.7	6.4	6.4

**Quelle:** Landesdatenbank (LDS NW), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1981 und 1992; eigene Berechnungen.

Überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse haben in der Untersuchungsregion neben dem Sektor Land- und Forstwirtschaft (+ 40 Prozent) vor allem die Wirtschaftssektoren Verkehr und Nachrichtenübermittlung (+ 39.8 Prozent), das Kredit- und Versicherungswesen (+ 21.7 Prozent) und besonders die Dienstleistungen (+ 70.5 Prozent) zu verzeichnen. Der Beschäftigtenzuwachs im Verarbeitenden Gewerbe fällt auf der Ebene des **Arbeitsamtsbezirks Herford** dagegen vergleichsweise gering aus (+ 4.4 Prozent).

Im Kreis **Minden-Lübbecke** haben sich die Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungsbereich mit einer Zuwachsrate von 81.3 Prozent fast verdoppelt, nämlich von 14.641 auf 26.546 Beschäftigte. Besonders ausgeprägt sind hier die Zuwächse im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, im Gesundheitswesen, den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie den sonstigen Dienstleistungen. Spiegelt sich im Beschäftigungszuwachs des Beherbergungsgewerbes die forcierte Förderung des Fremdenverkehrs als bedeutendem regionalem Wirtschaftsfaktor wider, so kommt in den Zuwachsraten des Gesundheitswesens die in den siebziger und achtziger Jahren expansive Entwicklung des Kurbetriebs zum Tragen. Auf das Staatsbad Bad Oeynhausen mit 13 Kliniken und 86 Hotels und Pensionen entfallen beispielsweise siebenzig Prozent des Kur- und Touristenaufkommens des Kreises Minden-Lübbecke. Nicht zuletzt absorbierte dieser Bereich anderweitig freigesetzte Arbeitskräfte.

Für den Kreis **Herford** ist eine ähnliche Entwicklung zu verzeichnen; allerdings fallen die Zuwachsraten nicht zuletzt wegen der geringeren Bedeutung des Gesundheitswesens im Dienstleistungsbereich deutlich geringer aus. Beschäftigungszuwächse haben auch hier insbesondere das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie die sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen.

Trotz dieser Wandlungen in der Beschäftigungsrelevanz einzelner Wirtschaftszweige ist die Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes mit 46 gegenüber 38 Prozent in der Untersuchungsregion nach wie vor deutlich größer als im Bundesdurchschnitt. Lediglich im Kreis Minden-Lübbecke entspricht die positive Beschäftigungsentwicklung im tertiären Wirtschaftsbereich dem bundesdurchschnittlichen Trend.

Analysieren wir die Entwicklung des **Verarbeitenden Gewerbes** für sich genommen, so lassen sich hier Prozesse strukturellen Wandels sowie die Konsequenzen des zunehmenden internationalen Wettbewerbs deutlich identifizieren. So fällt eine im Vergleich zur Bundesrepublik immer noch starke Dominanz der Konsumgüterindustrie auf. Einen herausragenden Stellenwert haben hier insbesondere noch die textil- und holzverarbeitende Industrie mit Beschäftigtenanteilen von zehn bzw. 26 Prozent.

Verfolgen wir die Entwicklung im Zeitverlauf, dann lässt sich zwar ein Prozeß der Verlagerung von der Konsumgüterindustrie zur Investitionsgüterindustrie feststellen. Daneben vollziehen sich aber aufgrund unterschiedlicher Ursachenbündel auch branchenspezifische Schrumpfungsprozesse. Tabelle 30 gibt die Entwicklung seit 1980 wieder.

**Tabelle 30:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe im Arbeitsamtsbezirk Herford im Vergleich zum Bund (alte Bundesrepublik) 1980 bis 1992 (in Prozent)

Verarbei-tendes Gewerbe	Arbeitsamtsbezirk Herford							Bund	
	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1980	1991
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	2.3	2.4	2.4	2.7	2.7	2.7	3.0	<b>7.1</b>	<b>7.3</b>
Kunststoff, Gummi, Asbest	5.8	5.3	5.5	5.7	6.7	7.3	7.7	<b>4.1</b>	<b>5.0</b>
Gewinn und Verarbeitung von Stein, Erde, Feinkeramik, Glas	4.7	4.4	3.9	3.3	3.4	3.0	3.0	<b>4.4</b>	<b>3.7</b>
Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahl	4.0	3.5	3.8	3.8	3.6	4.0	4.2	<b>8.5</b>	<b>7.5</b>
Stahl, Maschinen- und Fahrzeugbau	17.0	18.4	17.8	18.6	18.9	20.3	20.1	<b>29.2</b>	<b>31.4</b>
Elektronik ohne ADV, Feinmechanik, EBM-Waren usw.	13.8	14.5	15.1	16.4	17.2	18.0	18.4	19.8	21.1
Holz, Papier, Druckgewerbe	28.3	27.4	27.5	25.9	25.7	25.2	26.0	<b>9.9</b>	<b>9.8</b>
Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe	15.6	14.5	14.0	13.8	12.8	11.7	10.3	<b>8.5</b>	<b>5.8</b>
Nahrung und Genussmittelgewerbe	9.2	9.6	10.0	9.8	9.1	7.9	7.3	<b>8.4</b>	<b>8.4</b>
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>89.298</b>	<b>82.553</b>	<b>78.519</b>	<b>80.325</b>	<b>82.232</b>	<b>89.208</b>	<b>93.258</b>	<b>8.635.700</b>	<b>8.742.700</b>

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1982 und 1992; LDS NW und eigene Berechnungen

Beschäftigungsgewinne haben insbesondere die Kunststoff- und Chemieindustrie, die Eisen- und NE-Metallerzeugung, der Maschinenbau und die elektrotechnische Industrie zu verzeichnen. Die im Vergleich zur Bundesrepublik überdurchschnittlichen Zuwachsraten im Maschinenbau dürften den Einschätzungen der Experten zufolge vor allem Resultat des Wachstums des in der Region vertretenen Spezialmaschinenbaus sein, mit Unternehmen, die mittlerweile weltweit operieren und auf ihren Spezialmärkten jeweils über hohe Marktanteile verfügen. Nicht vergessen werden darf allerdings, daß die nur bis 1992 vorliegenden Daten ein zu positives Bild der heutigen Situation zeichnen dürften, da insbesondere der Maschinenbau und die metallverarbeitende Industrie sowohl infolge weggebrochener Ostmärkte als auch aufgrund der andauernden Absatzkrise in der Automobilindustrie den Höhepunkt ihrer Beschäftigung überschritten haben dürften - wie es unter anderem auch an der andauernden Kurzarbeit in diesen Wirtschaftsbereichen deutlich wird. Dabei machen sich sowohl konjunkturell bedingte Ursachen als auch Prozesse strukturellen Wandels innerhalb dieser Branchen bemerkbar. Dies gilt insbesondere für die Automobilzulieferindustrie, die wegen der immer stärker unter internationalen Wettbewerbsdruck geratenen Automobilindustrie ihrerseits unter existentiellen Kostendruck gerät und sich in einem Umstrukturierungsprozeß sowohl hinsichtlich ihrer Produktionspalette als auch ihrer internen Strukturen (dies betrifft insbesondere die Neuordnung der Zulieferpyramide) befindet.<sup>19</sup>

Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ist insbesondere im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe und im Bereich der Leder-, Textil- und Bekleidungsindustrie zu verzeichnen, wenngleich deren Beschäftigtenanteil hier traditionell wesentlich überdem des Bundesdurchschnittes liegt (1992 immer noch 10.3 Prozent; bundesweit nur noch 5.8 Prozent aller Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes).

In der Bekleidungsindustrie ist der Beschäftigtenrückgang vor allem auf den seit Ende der sechziger Jahre anhaltenden Prozeß der Verlagerung von Produktionsstätten in "Niedriglohnländer" zurückzuführen. Handelte es sich dabei zunächst um Länder in Südostasien, so ist mit der Öffnung des Ostblocks eine rasante Betriebsstättenverlagerung in eben diese Länder festzustellen. Seit 1980 wurden in diesem Wirtschaftsbereich im Arbeits-

---

19 Der Begriff Zulieferpyramide oder Kaskade meint die Verflechtung von Zulieferbetrieben nach dem Grad ihrer Produktkomplexität. Von der Automobilindustrie nachgefragt werden vermehrt Hersteller von kompletten Fahrzeugteilsystemen oder Baugruppen, das heißt von Systemlieferanten. Diese werden ihrerseits von Sub-Zulieferanten bedient, die jeweils Einzelteile fertigen, von den Systemlieferanten abhängig sind und untereinander konkurrieren. Dabei lassen sich die Betriebe je nach ihrer technisch-organisatorischen Modernisierungsintensität unterscheiden. Wenn hier von der Neuordnung der Zulieferpyramide die Rede ist, so sind damit die Prozesse der Neuformierung und Segmentierung des Feldes des Sublieferanten angesichts der Folgen der aktuellen, auf Kostenminimierung zielenden arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsstrategien der Automobilproduzenten gemeint, die infolge ihrer Marktmacht die Produktionsstrukturen und -bedingungen ihrer Zulieferbetriebe weitgehend bestimmen.

amtsbezirk 86 Betriebe stillgelegt und 5.500 Arbeitsplätze abgebaut. Allein 1992 wurden 21 Betriebsstätten mit 470 betroffenen Beschäftigten geschlossen.

Im Bereich der Nahrungs- und Genußmittelindustrie ist die Entwicklung maßgeblich auf den anhaltenden Beschäftigtenabbau der in der Region Herford ansässigen Zigarrenindustrie zurückzuführen. Betriebliche Rationalisierungsprozesse durch erhöhten Technikeinsatz (Automatisierung) schlagen hier ebenso zu Buche wie eine rückläufige Marktnachfrage mit der Folge starker Konzentrationsprozesse in diesem Bereich. Von zeitweise über 300 Betrieben sind 1992 noch zwanzig Betriebe übriggeblieben, von denen zwei größere Unternehmen marktführend sind.

Unternehmenskonzentrationen und eine rückläufige Beschäftigtenentwicklung sind schließlich auch in der für die Untersuchungsregion beschäftigungsrelevanten Möbelindustrie festzustellen.

Im kurzfristigen Vergleich 1991/92 (Tabelle 31) zeigt die Entwicklung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen zudem, daß bereits 1991 im Verarbeitenden Gewerbe offenbar der Höhepunkt des kontinuierlichen Beschäftigungszuwachses erreicht wurde und seither die Entwicklung in diesem Wirtschaftssektor fast durchgehend stagniert oder rückläufig ist. Deutliche Beschäftigungsrückgänge waren insbesondere im metallerzeugenden Gewerbe, im Maschinenbau, der Feinmechanik und mit wenigen Ausnahmen (EBM-Waren und Druckerei) in der gesamten Konsumgüterindustrie festzustellen.

#### ***4.2.2 Arbeitsmarktlage und Arbeitslosigkeit***

Gewissermaßen spiegelbildlich zur Beschäftigungsentwicklung in den Wirtschaftsbereichen läßt die Analyse der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Region Rückschlüsse auf spezifische Beschäftigungsrisiken in einzelnen Wirtschaftszweigen und Beschäftigungschancen einzelner Personengruppen zu. Wir werden im folgenden zunächst die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Region darstellen, um anschließend detaillierter auf die Strukturen und Ungleichgewichte auf dem regionalen Arbeitsmarkt einzugehen.

**Tabelle 31:** Sozialversicherungspflichtig im Verarbeitenden Gewerbe Beschäftigte im Arbeitsamtsbezirk Herford 1991 und 1992 (absolute Zahlen; Veränderungen in Prozent)

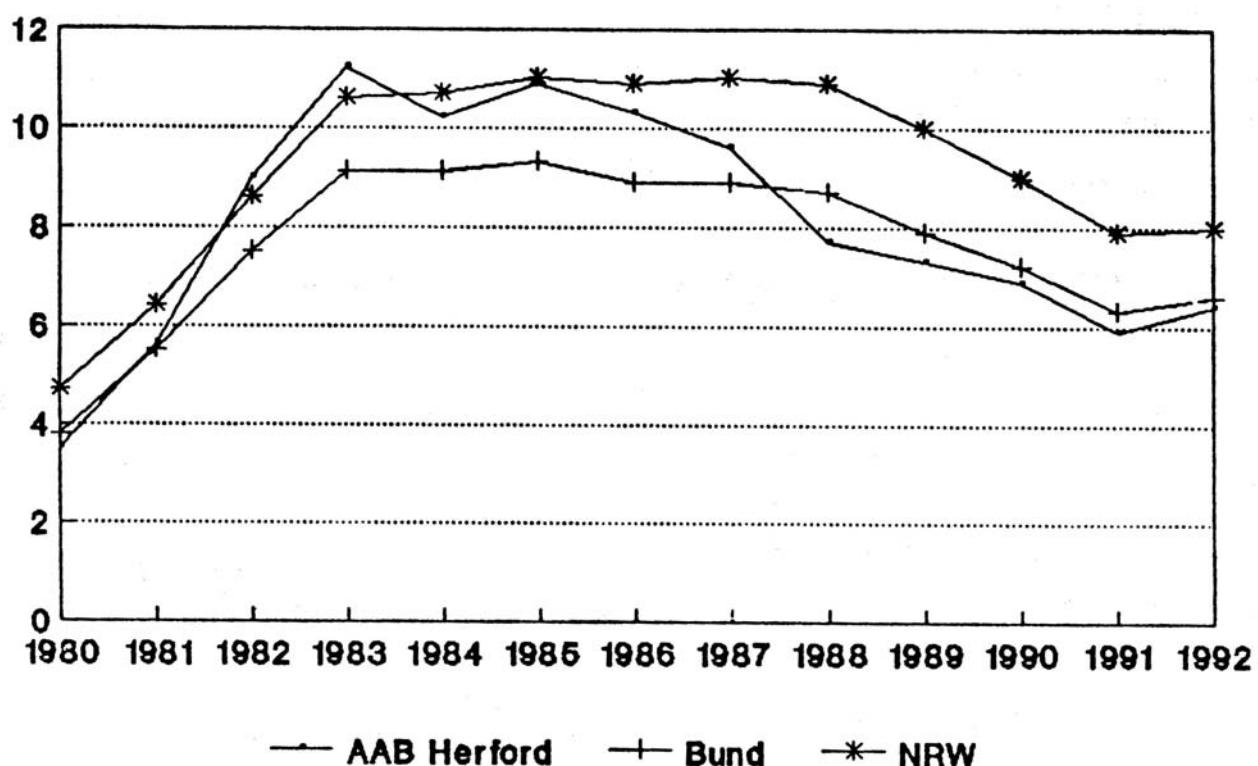
Wirtschaftszweig/-gruppe	30.06.1991	30.06.1992	Veränderung in Prozent
Chemische Industrie	2.636	2.752	+4.4
Kunststoff-, Asbestverarbeitung	7.195	7.202	+0.1
Steine und Erden, Glas	2.741	2.749	+0.3
Metallerzeugung	185	154	-16.8
Gießerei	885	1.065	+20.3
Metallverformung	2.732	2.691	-1.5
Stahl- und Leichtmetallbau	2.428	2.622	+8.0
Maschinenbau	11.897	11.545	-3.0
Fahrzeugbau, Schiffbau	4.579	4.571	-0.2
Herstellung von Büromaschinen	31	31	+/-0
Elektrotechnik	7.168	7.148	-0.3
Feinmechanik, Optik	1.062	909	-14.4
Herstellung von EBM-Waren, Schmuck	8.691	9.128	+5.0
Holzbe- und -verarbeitung	17.391	17.726	+1.9
Papiererzeugung und -verarbeitung	4.051	3.994	-1.4
Druckerei und Vervielfältigung	2.455	2.554	+4.0
Lederverarbeitung, Schuhe	1.013	949	-6.3
Verarbeitung von Textilien	907	859	-5.3
Bekleidungsgewerbe, Polstereien	8.276	7.781	-6.0
Nahrungs-, Genußmittel	6.962	6.828	-1.9
<b>Zusammen</b>	<b>93.285</b>	<b>93.258</b>	<b>-0.0</b>

Quelle: Arbeitsamt Herford

#### 4.2.2.1 Arbeitslosigkeit in der zeitlichen Entwicklung

Verfolgen wir zunächst den Verlauf der Arbeitslosenquote in der Untersuchungsregion im Vergleich zur Entwicklung in Bund und Land, so stellt sich die Entwicklung im Arbeitsamtsbezirk Herford im Vergleich zum Bundesdurchschnitt erst seit 1988, im Vergleich zum Land Nordrhein-Westfalen bereits seit 1985 kontinuierlich günstiger dar (Abb. 5). In den wirtschaftlichen Rezessionsphasen 1975 und insbesondere 1983 sowie in den nachfolgenden Jahren lagen sie dagegen deutlich über dem Bundesdurchschnitt, was die Annahme einer stärkeren Konjunkturreagibilität der regionalen Wirtschaft belegt. 1983 wurde in der Untersuchungsregion der Nachkriegshöchststand mit einer Quote erreicht, die sogar noch über dem Landesdurchschnitt in Nordrhein-Westfalen lag. Gleichwohl erreichten die Arbeitslosenzahlen erst 1985 mit über 19.000 ihren Höhepunkt.

**Abbildung 5:** Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Arbeitsamtsbezirk Herford, Nordrhein-Westfalen und Bund (alte Länder)



Quelle: Arbeitsamt Herford

Nun dürfen die seit 1983 wieder sukzessive fallenden Arbeitslosenquoten nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich die Zahl der Arbeitslosen allein im Zeitraum von 1980 bis 1983 verdreifacht hatte (von 6.145 auf 18.977) und auch im Langzeitvergleich 1992 noch mehr als

doppelt so hoch liegt wie 1980 (1992 waren es 14.199 Arbeitslose) mit weiterhin zunehmender Tendenz.<sup>20</sup> Als zentrale Ursachen sind vor allem eine steigende Erwerbspersonenzahl infolge demographischer Entwicklungen, die Erwerbsarbeitsorientierung von Frauen nach einer Familienphase sowie seit 1987 weiterhin steigende Aus- und Übersiedlerzahlen anzusehen. Nur zu einem vergleichsweise kleinen Teil dagegen ist der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit (insbesondere im Zeitraum 1980/1983) auch auf Beschäftigungsverluste zurückzuführen. Betrachten wir den gesamten Untersuchungszeitraum, so steht einem Beschäftigungszuwachs von 1983 bis 1992 von fast 41.000 Arbeitsplätzen ein Rückgang der Arbeitslosigkeit von nur knapp 6.000 Personen gegenüber. Die steigenden Beschäftigtenzahlen in der Region konnten also nur zu einem Teil die wachsende Zahl der arbeitslosen Erwerbspersonen absorbieren, wie eine Gegenüberstellung von Beschäftigungsentwicklung und Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt (Abb. 6).

Daß der Zuwachs des Arbeitskräftepotentials vor allem aus der Zuwanderung und der sogenannten stillen Reserve resultiert, macht auch eine Gegenüberstellung von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen aus vorheriger Erwerbstätigkeit deutlich. So war 1992 die Hälfte aller Personen, die sich arbeitslos meldeten, nach Angaben des regionalen Arbeitsamtes zuvor nicht im Bundesgebiet erwerbstätig.<sup>21</sup> Der Anteil der zuvor Erwerbstäigen unter den Arbeitslosen ist bis 1992 deutlich zurückgegangen. Waren es 1987 noch 60.9 Prozent, so sind es 1992 jahresdurchschnittlich nur noch 47.9 Prozent.<sup>22</sup> Diese Entwicklung wurde seitens des regionalen Arbeitsamtes noch als Hinweis auf die relativ stabilen Beschäftigungsverhältnisse interpretiert.

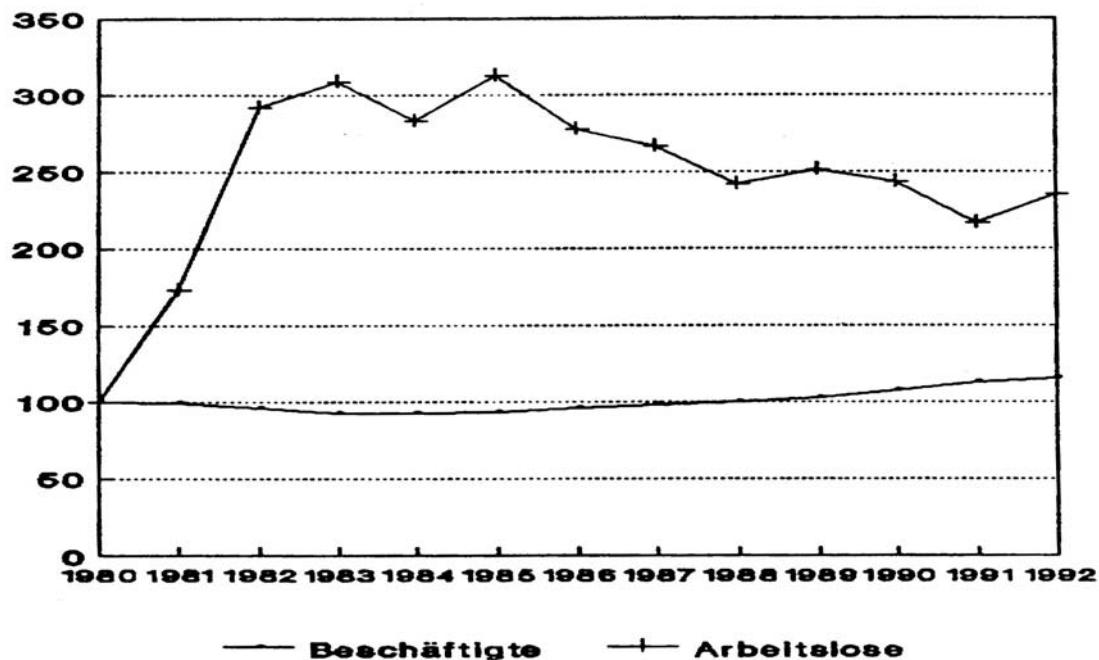
---

20 Darüber hinaus spiegeln die jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenzahlen bekanntermaßen nur unzureichend die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt, das heißt die Zu- und Abgänge in bzw. aus der Arbeitslosigkeit im Jahresverlauf, wider, da ein großer Teil der An- und Abmeldungen von Arbeitlosen dadurch zu erklären ist, daß eine größere Gruppe von Beschäftigten mehrmals pro Jahr arbeitslos wird und jeweils nur für einen kurzen Zeitraum eingestellt wurde. So beträgt etwa der Anteil der Vermittlungen in kurzfristige Tätigkeiten im Untersuchungszeitraum zwischen 15 und 23 Prozent (1980 sogar - wie in den Vorjahren - über 30 Prozent). Siehe hierzu *Kessler* 1991, 58 ff., sowie *Regierungspräsident Detmold* 1992, 46, und, methodologisch, *Kronenwett-Löhrlein* 1988.

21 *Arbeitsamt Herford*, Jahresbericht 1992, 6.

22 Siehe Tabelle 33 im nächsten Abschnitt, die anhand ausgewählter Strukturmerkmale die Entwicklung der regionalen Arbeitslosigkeit deutlich macht.

**Abbildung 6:** Entwicklung der Beschäftigten und Arbeitslosen im Arbeitsamtsbezirk Herford (1980 = 100)



Quelle: Arbeitsamt Herford; eigene Berechnungen.

Stellt man den arbeitsuchenden Arbeitslosen die nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden gegenüber, so ergibt sich, daß die Nachfrage nach Arbeit beim Arbeitsamt insbesondere bei positiver Arbeitsmarktentwicklung steigt und von letzterem Personenkreis als erfolgversprechend angesehen wird. Der Anteil der nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden hat bei den registrierten jahreszeitlichen **Zugängen** an den Arbeitslosmeldungen, wie die Tabelle 32 zeigt, bis 1981 nahezu stetig zugenommen. Mit Beginn des Beschäftigungsrückgangs ab 1982 ist ihr Anteil wieder rückläufig, das heißt die Arbeitsnachfrage beim Arbeitsamt wird wieder eingeschränkt.

Gleichwohl darf der Zusammenhang von wirtschaftlicher Entwicklung und Arbeitsmarkt nicht übersehen werden. So macht sich im Zeitraum 1991/92 trotz noch insgesamt steigender Beschäftigungszahlen eine negative konjunkturelle Entwicklung durch rückläufige Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe und Wiederansteigen der Arbeitslosigkeit mit circa 1.600 oder zwölf Prozent neugemeldeter Arbeitsloser bemerkbar. Maßgeblich für diese Entwicklung waren neben einem anhaltenden Beschäftigungsrückgang in der Textil- und Nahrungsmittelindustrie insbesondere Auftragseinbrüche der stärker exportorientierten Betriebe, wie des Maschinenbaus, sowie der Zuliefererbetriebe für die Automo-

**Tabelle 32:** Zugänge an Arbeitslosen und Arbeitsuchenden im Arbeitsamtsbezirk Herford von 1981 bis 1992\*

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Arbeitsuchende	35.144	37.211	35.189	36.073	37.129	34.493	35.921	34.429	36.101	36.393	41.307	43.281
- Arbeitslose	30.879	34.247	32.646	32.762	33.805	30.640	32.300	30.243	31.321	30.378	33.237	36.298
= Nicht arbeitslose Arbeitsuchende	4.265	2.964	2.543	3.331	3.324	3.853	3.621	4.186	4.780	6.015	8.070	6.983
Anteil in Prozent aller Arbeitsuchenden	12.1	8.0	7.2	9.1	9.0	11.1	10.1	12.2	13.2	16.5	19.5	16.1

\* Bei den Zugängen handelt es sich um alle im Laufe des jeweiligen Jahres registrierten Arbeitslosmeldungen ohne Berücksichtigung der Abgänge aus Arbeitslosigkeit.

Quelle: *Arbeitsamt Herford* 1992, 6.

bilindustrie. Können wir für den gesamten Untersuchungszeitraum eine Diskrepanz zwischen insgesamt wachsenden Beschäftigtenzahlen und einem anhaltend hohen Sockel an Arbeitslosen feststellen, so wollen wir im folgenden auf die Strukturen der Arbeitslosigkeit näher eingehen.

#### *4.2.2.2 Strukturen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt*

Analysieren wir die Struktur der Arbeitslosen nach betroffenen Personengruppen, so ist zunächst eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit festzustellen, das heißt Frauen stellen im Untersuchungszeitraum mit Ausnahme weniger Jahre den jeweils größeren Anteil an den Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt (Tabelle 33).<sup>23</sup> Der Anteil der Jugendlichen unter zwanzig Jahren an den Arbeitslosen ist im Untersuchungszeitraum dagegen von 8.5 Prozent 1980 auf 1992 3.6 Prozent kontinuierlich zurückgegangen. Hier scheint sich allerdings eine negative Trendwende anzubahnen, da die Reibungsprobleme an der Zweiten Schwelle<sup>24</sup> im Zuge der krisenhaften wirtschaftlichen Entwicklung wieder deutlich zunehmen.

Eine relevante Gruppe unter den Arbeitslosen stellen in den letzten Jahren insbesondere die Aussiedler mit etwa zwanzig Prozent Anteil dar, für die seitens des Arbeitsamtes gezielte Qualifizierungsmaßnahmen - als Kombination von Sprachlehrgang und beruflichen Elementen - durchgeführt wurden, die jedoch den jüngsten Haushaltsrestriktionen bei der Bundesanstalt für Arbeit zum Opfer fielen<sup>25</sup>, so daß auch hier eine ansteigende Arbeitslosigkeit zu erwarten ist. Schließlich ist noch auf den Anteil von Ausländern an den Arbeitslosen hinzuweisen, der in den Jahren zunehmender Beschäftigtenzahlen kontinuierlich zurückging, mit einsetzender konjunktureller Krise ab 1992 jedoch wieder im Ansteigen begriffen ist. Aus der Sicht der befragten Arbeitsamtsexperten ist dies maßgeblich auf den Angelerntenstatus zurückzuführen, den sie überwiegend innehaben, das heißt auf die Zugehörigkeit zu einer Personengruppe, die auch gegenwärtig zuerst von Entlassungen betroffen ist.

---

23 Ein Abgleich des Anteils arbeitsloser Frauen an den Arbeitslosen insgesamt in der Untersuchungsregion und im Bund weist insbesondere seit 1987 eine nahezu scherenförmige Auseinanderentwicklung der Frauenarbeitslosigkeit aus.

24 Siehe hierzu *Winkel* 1990.

25 Zu nennen sind hier die Auswirkungen der 10. AFG-Novelle von Dezember 1992 sowie weitere Verschlechterungen für die Durchführung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Zuge einer neueren FuU-Anordnung vom Mai 1993. Vgl. hierzu kritisch insbesondere *Adamy/Semmler* 1993, aus der Sicht der Bundesanstalt für Arbeit *Schickler* 1993.

**Tabelle 33:** Arbeitslose insgesamt und Anteile nach ausgewählten Merkmalen im Arbeitsamtsbezirk Herford

	1980	1981	1982	1984	1986	1988	1990	1992
<b>Insgesamt</b>	<b>6.145</b>	<b>10.634</b>	<b>17.934</b>	<b>17.416</b>	<b>17.068</b>	<b>14.886</b>	<b>13.990</b>	<b>15.181</b>
<b>davon:</b>								
Frauen	60.2	51.4	44.0	45.9	50.8	54.2	57.0	55.4
Ausländer/innen	11.0	12.8	10.9	8.8	9.7	8.5	7.2	9.3
Angestellte	34.7	28.9	27.6	31.1	31.7	34.4	.	.
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	49.6	51.2	45.9	47.0	46.6	46.1	47.9	49.4
Abhängiges Arbeitsverhältnis	.	.	.	.	62.2	67.6	49.6	48.0
Ohne bisherige Erwerbstätigkeit	5.5	6.6	6.6	10.4	10.2	10.1	23.1	15.6
Unter 20 Jahre	8.5	10.1	9.8	.	7.0	4.0	3.9	3.6
55 Jahre und älter	15.9	12.4	10.5	.	12.3	16.0	20.1	21.7
Weniger als 1 Monat arbeitslos	20.1	15.1	13.1	.	11.8	13.4	15.5	15.8
1 bis unter 3 Monate	31.4	28.5	25.8	.	21.1	20.6	24.1	24.9
3 bis unter 6 Monate	22.0	21.7	19.1	.	14.4	15.7	16.1	17.1
6 Monate bis unter 1 Jahr	18.9	23.7	26.3	.	19.8	17.7	18.1	17.3
1 bis unter 2 Jahre	5.6	7.1	13.0	.	17.5	15.4	12.7	12.8
2 Jahre und länger arbeitslos	2.1	1.9	2.6	.	15.3	17.2	13.4	12.2
Gesundheitliche Einschränkungen	28.9	20.3	14.6	15.7	17.2	20.4	24.2	26.2
Übersiedler/innen	.	.	.	.	0.1	0.4	3.1	1.1
Aussiedler/innen	.	.	.	.	0.6	3.3	21.0	18.0

**Quelle:** Arbeitsamt Herford

Eine Strukturanalyse der Arbeitslosigkeit zeigt schließlich, daß bestimmte individuelle Merkmale für die Chancen einer Rückkehr in das Erwerbsleben eine große Rolle spielen. Dies gilt insbesondere für die beruflichen Qualifikationen. Das Risiko, arbeitslos zu werden und womöglich zu bleiben, ist für Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ungleich höher als für Arbeitnehmer mit Berufsabschluß. Die Sonderuntersuchungen des Arbeitsamtes Herford weisen denn auch einen überproportionalen Anteil ungelernter Erwerbsfähiger an der Gesamtarbeitslosigkeit der Region aus. Einem Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an den Arbeitslosen von 49.4 Prozent steht 1992 ein Beschäftigtenanteil von Angelernten von circa 18 Prozent gegenüber.<sup>26</sup> Konsequenterweise sind Ungelernte auch bei den Langzeitarbeitslosen deutlich überrepräsentiert: Ihr Anteil betrug im Untersuchungszeitraum stets über fünfzig Prozent an den Langzeitarbeitslosen und nahm in den letzten zwei Jahren noch weiter zu, 1992 betrug er 55.4 Prozent. Wir werden im Zusammenhang mit der Analyse von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen noch einmal auf diese Problematik zurückkommen.

Schließlich läßt sich eine positive Korrelation der Merkmale "Alter" und "gesundheitliche Einschränkungen" mit der Dauer der Arbeitslosigkeit nachweisen. Der Anteil der über 55jährigen an den Arbeitslosen hat im Untersuchungszeitraum signifikant zugenommen. Lag er Anfang der achtziger Jahre bei zehn bis fünfzehn, so in den letzten Jahren bereits bei zwanzig Prozent, wobei dieser Wert die reale Entwicklung angesichts betrieblicher Vorruestandsregelungen oder vorzeitigen gesundheitsbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsprozeß wohl eher noch beschönigt. Auch der Anteil der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen hat seit 1988 wieder deutlich zugenommen und macht 1992 bereits 26.2 Prozent aus.

Die Gruppe der Langzeitarbeitslosen (das heißt derjenigen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind) hat sich seit 1983 auf hohem Niveau stabilisiert. Lag ihr Anteil an den Arbeitslosen bis 1989 noch bei über dreißig Prozent, so ist er bis 1992 zwar auf 25 Prozent gefallen. Es steht aber zu vermuten, daß diese vergleichsweise günstige Zahl vor allem dadurch zustande kommt, daß ein erheblicher Anteil der Langzeitarbeitslosen sich in die sogenannte stille Reserve zurückgezogen hat und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht.<sup>27</sup> Betrachten wir die Struktur der Langzeitarbeitslosigkeit genauer, so kumulieren hier die individuellen Merkmale "Keine abgeschlossene Berufsausbildung", "Vorherige Angelerntentätigkeit", ein Lebensalter von 55 und mehr Jahren und das Vorhandensein

---

26 Die zuletzt verfügbare Angabe bezog sich auf das Jahr 1989 mit 18.3 Prozent Beschäftigte ohne Berufsausbildung. Vgl. *Regierungspräsident Detmold* 1992, 48.

27 Die Vermutung in der Sonderuntersuchung des Arbeitsamtes Herford 1992, daß der Rückgang des Anteils der Langzeitarbeitslosen rechnerische Folge der weiterhin gestiegenen Neuzugänge in der Arbeitslosigkeit sei, scheint unserer Erachtens angesichts auch zurückgegangener Arbeitslosenzahlen nicht zutreffend. Tatsächlich hatte der Anteil der Langzeitarbeitslosen sowohl prozentual als auch in absoluten Zahlen 1986 seinen (vorläufigen) Höhepunkt erreicht.

gesundheitlicher Einschränkungen. Konnte dieser Personenkreis bislang im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zumindest teilweise in das Erwerbsleben reintegriert werden - durch Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Sonderprogramme für Langzeitarbeitslose -, so wird durch die restriktiven Vorgaben der Bundesanstalt für Arbeit diese Gruppe von Arbeitslosen nunmehr praktisch "abgeschrieben" und der Sozialhilfe überantwortet. Die Handlungsspielräume der regionalen Arbeitsämter werden hierdurch faktisch minimiert. Im Gegensatz zur stets proklamierten, normativen Aufforderung zum lebenslangen Lernen wird durch die prozyklische *Stop-and-go*-Politik der Bundesanstalt für Arbeit infolge haushaltspolitischer Entscheidungen der Bundesregierung gerade diejenige Zielgruppe von der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ausgeschlossen, die am meisten darauf angewiesen wäre, um nicht definitiv vom Beschäftigungssystem abgekoppelt zu werden.

Über diese individuellen Merkmale, die das Arbeitsmarktrisiko erhöhen, hinaus sind schließlich auch berufsspezifische Ungleichgewichte zu verzeichnen. *Klaus Käßler* hat in seiner Studie zur beruflichen Weiterbildung (1991) berufsspezifische Strukturungleichgewichte in der Region Ostwestfalen-Lippe auf der Basis einer Berechnung berufsspezifischer Arbeitslosenquoten bei den regionalen Arbeitsämtern dargestellt und das Zugangsrisiko sowie das Verbleibsrisiko bestimmter Berufsgruppen ermittelt. Die Auswertung zeigt, daß Arbeitslosigkeit und ihr Sonderfall Langzeitarbeitslosigkeit berufsspezifisch sehr ungleich verteilt waren. Für immer mehr Berufe kam zu einem bestehenden Zugangsrisiko ein überdurchschnittliches Verbleibsrisiko hinzu. Diese Aussage gilt in Ostwestfalen-Lippe insbesondere für zahlreiche Fertigungsberufe, unter anderem für

- Textil- und Bekleidungsberufe,
- Lederhersteller,
- Steinbearbeiter/Kunststoffhersteller,
- Keramik-/Glasmacher,
- Raumausstatter,
- Chemiearbeiter.

Für diese Berufe war die Langzeitarbeitslosigkeit überproportional angestiegen. Überdurchschnittliche Arbeitslosenquoten und Langzeitarbeitslosenquoten im von *Käßler* untersuchten Berichtszeitraum (bis 1988) wiesen folgende Berufe auf:

- Holzaufbereiter,
- Monteure,
- Kunststoffbe- und -verarbeiter,
- Warenprüfer,
- Sicherheitsberufe und
- Reinigungsberufe.

### **4.3 Qualifikationsstrukturen der Region**

Auch im Arbeitsamtsbezirk Herford lässt sich mithin eine berufsspezifisch ungleiche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ausmachen, wobei hier zum einen individuelle qualifikatorische Merkmale mit einem erhöhten Arbeitsmarktrisiko korrespondieren, zum anderen aber auch Prozesse des wirtschaftlichen Strukturwandels und der hieraus veränderten Qualifikationsnachfrage entscheidend sind. Regionale Qualifikationsstrukturen sind deshalb Thema dieses Kapitels, bevor Darstellung und Analyse der Kontextbedingungen im Fall Herford mit der Beschreibung von regionalem Qualifizierungsangebot und Tendenzen der Qualifikationsnachfrage der Beschäftigten, wie sie sich aus den Expertengesprächen ergeben, abgeschlossen werden.

Analysieren wir die qualifikatorische Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Auszubildende, wie in Tabelle 34 dargestellt, so verfügten in der Region 1992 rund sechzig Prozent aller Arbeiter und 94 Prozent aller Angestellten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Vergleich zwischen 1980 und 1992 zeigt eine Zunahme der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung. Auffällig ist, daß sowohl im Arbeiter- als auch im Angestelltenbereich der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung jeweils deutlich unter dem der Männer liegt. Dies gilt im übrigen für alle Qualifikationsstufen durchgängig. Der Beschäftigtenanteil mit abgeschlossener Berufsausbildung liegt jeweils über dem des Landes Nordrhein-Westfalen.<sup>28</sup> Bemerkenswert ist, daß in der Region auch 1992 im Arbeiterbereich insgesamt noch 31 Prozent ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren, bei den Arbeiterinnen waren es sogar noch circa 45 Prozent.<sup>29</sup> Zwar hat sich der Anteil Ungelernter gegenüber 1980 leicht verringert, gleichwohl erscheint gerade der hohe Frauenanteil bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung angesichts qualifikatorischer Verdrängungsprozesse im Beschäftigungssystem alarmierend und dürfte die hohe.

---

28 Entsprechend aufbereitete Daten waren für die Bundesrepublik nicht verfügbar.

29 Nicht umbasierte Werte; siehe Fußnote zu Tabelle 34.

**Tabelle 34:** Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Arbeitsamtsbezirk Herford\*

	Arbeiter						Angestellte					
	1980			1992			1980			1992		
	Männer	Frauen	Insgesamt									
<b>Abgeschlossene Berufsausbildung</b>												
AAB Herford Land NRW	64.2 55.0	36.8 23.8	55.3 47.9	68.1 61.6	42.8 34.4	60.3 55.3	95.0 90.9	89.0 82.9	91.7 88.9	95.8 92.1	92.0 87.7	94.0 89.7
<b>Abgeschlossene betriebliche/schulische Berufsausbildung</b>												
AAB Herford Land NRW	64.2 54.9	36.7 23.8	55.2 47.9	67.9 61.1	47.5 33.9	60.2 55.1	85.7 76.1	85.9 79.2	85.8 77.6	80.9 72.1	88.1 82.3	85.0 77.7
<b>Fachhochschulabschluß</b>												
AAB Herford Land NRW	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.1 0.1	0.1 0.1	0.1 0.1	5.4 7.3	0.8 1.2	3.0 4.3	8.1 8.5	1.4 1.9	4.2 4.9
<b>Hochschulabschluß</b>												
AAB Herford Land NRW	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.1	0.2 0.4	0.1 0.2	3.9 7.5	2.0 2.4	2.9 4.9	6.8 11.4	2.5 3.5	4.3 7.1
<b>Ohne abgeschlossene Berufsausbildung</b>												
AAB Herford Land NRW	28.6 36.1	53.2 63.6	36.6 42.3	24.7 29.5	45.4 50.6	31.0 34.4	3.5 5.9	9.4 13.3	6.6 9.6	2.5 4.2	5.5 7.7	4.2 6.1

\* In Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich der Fälle ohne Angaben, das heißt, die Anteile summieren sich auf 100).

Quelle: Landesarbeitsamt NW 1993; eigene Berechnungen.

Nichtbeteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung in den unteren Qualifikationssegmenten mit erklären

Eine Betrachtung der Beschäftigten mit **höheren** Bildungsabschlüssen zeigt dagegen, daß der Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschlüssen deutlich **unter** denen des Landes liegt. Nun mag der Bezug auf die Vergleichsdaten des Landes Nordrhein-Westfalen problematisch sein, da infolge der großstädtischen Agglomerationen im Ruhrgebiet und entlang der Rheinschiene mit einer relativ großen Dichte an Hochschulstandorten der Beschäftigtenanteil mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß notwendigerweise höher ausfällt. Auch die in der Strukturanalyse des Regierungspräsidenten in Detmold von 1992 aufbereiteten Daten zur Qualifikationsstruktur in Ostwestfalen-Lippe indizieren allerdings ein strukturelles Defizit höher qualifizierter Beschäftigtengruppen, das seine Erklärung in der beschriebenen Betriebsstruktur ebenso wie in der sektoralen Beschäftigungsstruktur der Region finden dürfte. Der im Vergleich zum Land nach wie vor hohe Arbeiteranteil (1992 noch 56 Prozent, im Land Nordrhein-Westfalen 49 Prozent der Beschäftigten) scheint diese Deutung ebenfalls zu belegen.

**Tabelle 35:** Bildungsstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer am 30.06.1990 (in Prozent)

	Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Beschäftigte mit Abitur	Beschäftigte mit Fachhochschulabschluß	Beschäftigte mit Universitätsabschluß	Arbeiter	Auszubildende
Bundesgebiet	-	-	-	-	49.9	-
Nordrhein-Westfalen	26.1	3.7	2.4	3.2	50.7	7.2
Landkreis Herford	24.6	2.3	1.3	1.3	59.5	6.6
Landkreis Minden-Lübbecke	24.8	2.6	2.1	1.9	55.1	7.5

**Quelle:** Regierungspräsident Detmold 1992, 64.

Die Strukturanalyse Ostwestfalen-Lippe weist in den Kreisen des Arbeitsamtsbezirkes Herford darüber hinaus jeweils unterproportionale Anteile von Beschäftigten mit Abitur aus. Während 1990 knapp vier Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen Abitur hatten, waren es in der Region lediglich rund 2.5 Prozent (Tabelle 35). Als "wesentliche Ursache" werden im mittelfristigen Entwicklungskonzept für die Region

Ostwestfalen-Lippe die schlechtere Erreichbarkeit weiterführender Schulen im ländlichen Raum und die späten Hochschulgründungen in Bielefeld und Paderborn benannt (*Regierungspräsident Detmold* 1991, 18).

#### **4.3.1 Regionale Verteilung von Bildungseinrichtungen und die Entwicklung der Bildungsabschlüsse**

Das Bildungsklima einer Region wird wesentlich bestimmt durch Aufbau, Dichte und Verteilung der **allgemeinbildenden Schultypen** (Karte 5). In der Untersuchungsregion konzentrieren sich die Gymnasien auf die größeren Städte und Gemeinden; im Kreis Minden-Lübbecke schwerpunktmäßig auf den südöstlichen Kreisteil um Minden herum (Minden selbst unterhält vier, die Stadt Herford drei Gymnasien). Flächendeckend sind in beiden Kreisen nur die Hauptschulen vertreten, während die Realschulen in Minden-Lübbecke in neun von elf, im Kreis Herford lediglich in fünf Städten und Gemeinden vorhanden sind. In beiden Kreisen müssen Gymnasiasten - und teilweise auch Realschüler - vielfach längere Anfahrtswege in Kauf nehmen. Erst durch die Gründung von Gesamtschulen in den letzten Jahren hat sich das Bildungsangebot für höhere Schulabschlüsse auch im ländlichen Raum leicht verbessert.

Bei den **Schulabschlüssen** (Tabelle 36) dominieren die Realschulabschlüsse und die qualifizierten Hauptschulabschlüsse mit Fachoberschulreife, die 1985 noch fast ein Drittel der Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen ausmachten, in den Jahren 1986 und 1987 bis auf 45 Prozent aller allgemeinbildenden Schulabschlüsse ansteigen und sich in den Folgejahren bis 1992 bei etwa vierzig Prozent stabilisierten. Eindeutig rückläufig hat sich der Anteil der einfachen Hauptschulabschlüsse entwickelt (von 1985 noch knapp 28 Prozent auf circa 18 Prozent), während der Anteil gymnasialer Abschlüsse bei deutlich unter dreißig Prozent stagniert. Liegen die Abschlußzahlen für Haupt- und Sonderschulen noch im Landes- und Bundesdurchschnitt, so fällt der Anteil der Realschulabschlüsse demgegenüber deutlich höher, der der Abiturienten deutlich geringer aus.

Betrachtet man die Entwicklung der Schulabgänger einschließlich der Schüler an berufsbildenden Schulen, so hat sich auch der Anteil der Absolventen von allgemeinbildenden Schulen sukzessive erhöht, von noch 61 Prozent aller Schulentlassenen (das heißt auch der berufsbildenden Schulen) 1985 auf knapp 79 Prozent im Jahr 1993. Als Ursache für den Rückgang der Entlaßschülerzahlen aus berufsbildenden Schulen werden in einer Analyse des Arbeitsamts Herford die verbesserten Chancen auf dem Ausbildungsmarkt gesehen sowie eine stärkere Berücksichtigung auch weniger qualifizierter Abschlüsse bei Einstellungen.

**Karte 5:** Schultypen in den Gemeinden der Region Herford



**Legende:**

- Hauptschule
- ◊ Realschule
- Gymnasium
- 0 Gesamtschule

**Quelle:** Kreisverwaltung Minden, Kreisverwaltung Herford; LDS NW 1992

**Tabelle 36:** Entwicklung der Zahl der Schulentlassenen (Arbeitsamtsbezirk Herford)

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
<b>Absolventen allgemeinbildender Schulen</b>	61.4	63.1	70.5	72.7	75.3	73.3	77.4	78.6
<b>davon:</b>								
Sonderschulen	4.0	4.4	4.5	5.0	6.8	4.9	5.0	5.1
Hauptschulen, Klasse 10 A	27.6	15.1	15.7	17.9	16.2	17.9	17.5	18.5
Realschule; Hauptschule, Klasse 10 B (FOS-Reife)	31.8	45.1	45.1	41.5	41.0	40.5	39.3	41.5
Abitur	29.5	28.1	28.0	28.7	29.2	28.4	31.7	26.4
Aus unteren Klassen	7.1	7.2	6.6	7.0	6.7	8.3	6.5	8.6
<b>Schulentlassene des allgemeinbildenden Schulwesens</b>	7.091	6.913	7.550	7.150	6.683	6.046	6.139	5.793
<b>Absolventen berufsbildender Schulen</b>	38.6	36.9	29.4	27.3	24.7	26.7	22.6	21.4
<b>davon:</b>								
Berufsvorbereitungsjahr (ab 1987: Vorklasse BGJ)	11.2	13.2	8.8	6.4	5.4	7.7	8.4	10.7
Berufsgrundschuljahr	24.5	22.8	19.6	17.1	15.5	11.1	19.5	16.3
Berufsfachschule	26.3	33.2	31.8	24.3	22.6	21.9	13.4	14.1
Höhere Berufsfachschule	26.6	21.2	25.6	31.3	39.2	41.3	35.8	37.5
Fachoberschule Klasse 12	11.4	9.6	14.2	20.9	17.2	18.0	22.9	21.4
<b>Schulabgänger insgesamt</b>	<b>11.543</b>	<b>10.947</b>	<b>10.705</b>	<b>5.837</b>	<b>8.875</b>	<b>8.246</b>	<b>7.932</b>	<b>7.367</b>

**Quelle:** Arbeitsamt Herford (1992)

## 4.3.2 Entwicklungen im Bereich der Berufsausbildung

### 4.3.2.1 Der Ausbildungsstellenmarkt

Die Relation von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen hat sich in der Untersuchungsregion in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre - wie auch bundesweit - statistisch zugunsten der Ausbildungsstellennachfrager verschoben. Seit dem Einstellungsjahr 1987/88 ist insgesamt ein Angebotsüberhang von Ausbildungsstellen zu verzeichnen, wie Tabelle 37 zeigt: Differenziert man diese Entwicklung nach Berufsausbildungen im handwerklichen und industriellen Bereich, so läßt sich festhalten, daß der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk seit 1987/88 zwar kontinuierlich zurückging; gleichwohl lag der Anteil des Handwerks in der Region Herford mit 36 Prozent immer noch höher als im Landes- und Bundesdurchschnitt

**Tabelle 37:** Entwicklung der Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen im Arbeitsamtsbezirk Herford von 1982 bis 1991

Berufsberatungsjahr (1.10.- 30.9.)	Ausbildungsverträge					<b>Insgesamt</b>
	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	Landwirtschaftskammer	Öffentlicher Dienst	Sonstige	
1982/83	2.359	2.227	198	229	473	5.486
1983/84	2.611	2.356	193	175	470	5.805
1984/85	2.578	2.406	170	196	465	5.815
1985/86	2.609	2.092	169	244	488	5.602
1986/87	2.518	2.101	103	194	472	5.388
1987/88	2.438	2.023	98	189	430	5.178
1988/89	2.599	1.979	85	173	466	5.302
1989/90	2.414	1.844	64	164	463	4.949
1990/91	2.465	1.780	79	170	513	5.007

**Quelle:** Arbeitsamt Herford

(Land: 31, Bund: 32 Prozent). Im Bereich der Industrie- und Handelskammer haben dagegen die abgeschlossenen Ausbildungsverträge eher wieder zugenommen; sie liegen hier allerdings leicht **unter** dem Bundes- und Landesdurchschnitt.

Nach Berufsfeldern aufgeschlüsselt, besteht der größte Angebotsüberhang bei den Ernährungsberufen, gefolgt von den Bau- und Baunebenberufen sowie den Textil-, Bekleidungs- und Lederberufen, eine Entwicklung, die dem Trend im Bundesgebiet nahekommt (Tabelle 38).<sup>30</sup>

Die Entwicklung auf Seiten der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen ist nach einem Bewerberhöchststand im Einstellungsjahr 1984/85 kontinuierlich zurückgegangen. Gleichzeitig wurde die Berufsberatung des Arbeitsamts in den letzten Jahren immer weniger in Anspruch genommen. Ursächlich wird seitens des Arbeitsamts angenommen, daß Ausbildungsstellen in größerer Zahl von Bewerbern aus den neuen Bundesländern besetzt wurden, ohne daß diese die Einrichtung der Berufsberatung des Arbeitsamts in Anspruch genommen hätten. Ein weiterer Grund für die abnehmende Einschaltung der Berufsberatung wird in der wegen des allgemeinen Bewerbermangels frühzeitigen Eigeninitiative der Betriebe vermutet. Vielfach setze die intensive Werbung der Betriebe um Auszubildende bereits während des Schülerbetriebspraktikums ein. Schließlich verzichteten viele Bewerber auch vermehrt auf die Inanspruchnahme der Dienstleistungsangebote der Ausbildungsvermittlung, da sie in den meisten Berufen ohne Schwierigkeiten Ausbildungsstellen finden konnten. Von den 3.362 Ausbildungsstellenbewerbern während der Berufsberatungsperiode 1990/91 hatten

- einen Hauptschulabschluß und weniger: 31.4 Prozent,
- einen mittleren Bildungsabschluß: 52.4 Prozent,
- Fachhochschul- und Hochschulreife: 16.2 Prozent;

dabei verfügten die Bewerberinnen über qualifiziertere Bildungsabschlüsse als die Bewerber<sup>31</sup>.

---

30 Wenn hier von einer statistischen Verschiebung in der Relation von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen zugunsten der Ausbildungsstellennachfrager gesprochen wird, dann muß berücksichtigt werden, daß Betriebe in jüngster Zeit ihr Ausbildungsstellenangebot zunehmend verringern und daß zum anderen das Problem anhaltender Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor virulent ist. Der Anteil Jugendlicher unter 25 Jahren an den Arbeitslosen liegt seit 1989 bei nahezu konstant 15 Prozent.

31 So lag 1992 der Anteil der Bewerberinnen mit Fachoberschulreife oder einem höheren Bildungsabschluß bei 73.6, der der Bewerber bei 63.3 Prozent (Angaben des Arbeitsamts Herford).

**Tabelle 38:** Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen und Arbeitslosigkeit im Arbeitsamtsbezirk Herford, in Nordrhein-Westfalen und in den Arbeitsamtsbezirken des alten Bundesgebiet 1991

	Herford	Nordrhein-Westfalen	Altes Bundesgebiet
<b>Insgesamt</b>	<b>121.4</b>	<b>115.2</b>	<b>121.3</b>
<b>Nach ausgewählten Berufsbereichen:</b>			
Metallberufe	131.2	123.3	133.4
Elektriker	108.9	107.6	115.5
Textilbekleidungs- und Lederberufe	135.6	134.6	143.8
Ernährungsberufe	194.2	182.8	183.8
Bau- und Baunebenberufe	147.7	134.7	156.0
Technische Berufe	105.1	97.6	101.2
Waren- und Dienstleistungskaufleute	118.6	113.9	116.9
Verkehrsberufe	119.4	108.4	111.2
Verwaltungs- und Büroberufe	105.5	101.3	104.3
Übrige Dienstleistungsberufe	106.1	108.4	114.1
Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	141.5	138.7	136.3

**Quelle:** Bundesinstitut für Berufsbildung; Bundesanstalt für Arbeit, Erhebungen zum 30. September 1991.

#### 4.3.2.2 Qualifikationsnachfrage der Beschäftiger

Für den regionalen Qualifizierungsbedarf lassen sich keine eindeutigen Entwicklungstrends ausmachen. Die meisten der befragten betrieblichen Experten<sup>32</sup> nannten zunächst das Problem der zurückgehenden Bewerberzahlen für zu besetzende Lehrstellen. Zwar könnten Lehrstellen

32 Siehe oben, Abschnitt 2.4.1, und unten, Abschnitt 4.4.3.1.

immer noch besetzt werden, aber die Möglichkeiten der Auswahl unter Bewerbern seien in den letzten Jahren deutlich eingeschränkt. Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen, seien vor allem im Handwerk zu verzeichnen. Beklagt wird der Trend der Jugendlichen zu weiterführenden Schulen und ins Studium. Die Hauptschule, aus der Sicht der Experten traditionelles Rekrutierungsfeld für die betriebliche Erstausbildung, erfülle diese Funktion immer weniger. Einige der befragten Experten meinten darüber hinaus einen Trend zur Berufsausbildung mit anschließender Studienorientierung ausmachen zu können, um dann auf einer "höheren Stufe" im Betrieb wieder einsteigen zu können.

Bei vielen Betrieben, die in Zeiten eines Bewerberüberhangs noch zu einer "Bestenauslese" im Sinne einer FAVORISIERUNG höherer Schulabschlüsse neigten, wird den Aussagen der Experten zufolge nunmehr als Konsequenz aus Rekrutierungsproblemen und globalen Trends zu höheren Bildungsabschlüssen in den gewerblich-industriellen Bereichen den Bewerbern von Hauptschulen mit der Erwartung VORRANG gegeben, daß diese dem Betrieb auch nach der Ausbildung erhalten blieben. Gleichzeitig wird aber eingeräumt, daß bestimmte Berufsbilder im Metall- und Elektrobereich infolge höherer Anforderungen zumindest einen qualifizierten Hauptschulabschluß oder Realschule voraussetzen würden. In den Betrieben des Kreditwesens, in denen man in der Vergangenheit überwiegend Abiturienten und Absolventen der Höheren Handelsschule eingestellt hatte, favorisiert man nunmehr eher Realschüler, offenbar ebenfalls in der Annahme, daß diese dem Betrieb nicht durch ein Studium verlorengehen bzw. durch frühzeitige innerbetriebliche Fortbildung, die mit Aufstiegschancen verbunden ist, im Betrieb gehalten werden können.<sup>33</sup>

Zur "Qualität" der Lehrstellenbewerber gehen die Expertenmeinungen relativ weit auseinander. Wird zum einen beklagt, die Qualifikation der Bewerber habe "verheerend nachgelassen", und die Beobachtung angeführt, daß viele Auszubildende "kommunikationsunbegabt" seien und ihnen vielfach elementare Kenntnisse fehlten ("Unfähigkeit, einfachste Berechnungen anzustellen"), dem einige Betriebe durch betrieblichen Zusatzzunterricht abzuholen suchen, wird auf der anderen Seite von einem Kammervertreter diese Einschätzung relativiert:

"Es wird sicher zu Recht gesagt: Anforderungen an Mitarbeiter aufgrund der technischen Entwicklung: wird immer größer. Und auf der anderen Seite, was die Nachwuchskräfte

---

33 Erstaunlich ist, soweit es sich um mittlere und größere Betriebe handelt, die Fortdauer prozyklischer Ausbildungspolitik, die regelmäßig zu Engpässen führt, wenn, demographisch bedingt, die Kurve der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zeitweise absackt: Ausbildung auf Vorrat (wie sie in den mittachtziger Jahren leicht hätte geschehen können) scheint den meisten Betrieben keine gangbare Alternative zu sein. Auch heute sind es wieder Verweise auf die Kosten der Ausbildung, die angesichts einer wirtschaftlichen Krisensituation und sicherlich nicht unwesentlich inspiriert durch die aktuelle Managementdiskussion um *lean production* zur Begründung für eine Reduzierung des Ausbildungsvolumens angeführt werden. Reinhard Crusius und Manfred Wilke hatten diesen Aspekt in ihrer Analyse der Ursachen der Lehrstellenverknappung schon Mitte der siebziger Jahre hervorgehoben (Crusius/Wilke 1975, 26 ff.).

einbringen aufgrund ihrer Schulbildung: Interesse und Motivation wird immer schlechter. Irgendwas kann dabei nicht stimmen. Die Anforderungen sind höher oder auch andere als vor fünfzehn oder zwanzig Jahren. Man muß eigentlich doch sehen, daß diese Mitarbeiter durchaus in der Lage sind, sich diesen Herausforderungen zu stellen und sie auch zu bewältigen. Und zwar auf einer sehr breiten Ebene. Insgesamt meine ich, daß man erkannt hat, daß junge Leute ..., auch langjährige Mitarbeiter werden erhöhten Leistungsanforderungen doch gerecht. (...) Für die Facharbeiterausbildung, das sind circa noch dreißig Prozent, die von der Hauptschule kommen. Nur acht Prozent dieser Lehrlinge genügen nur mit befriedigenden oder ausreichenden Leistungen - dann kann es insgesamt mit den angeblich gesunkenen Leistungen doch nicht so schlecht bestellt sein. Wie groß die Leistungsbereitschaft ist, ist eine andere Frage. Schon 1910 hat man über den Leistungsrückgang der Schüler geklagt, weil vorher alles immer besser war. Man muß das schon relativieren. Man erweist den jungen Leuten keinen Dienst damit".

Eine bemerkenswerte Entwicklung ist in den Maschinenbaubetrieben die Durchführung von Doppelausbildungen, das heißt von industriemechanischer und elektrotechnischer Ausbildung im Rahmen einer fünfjährigen Ausbildungszeit bei gleichzeitig erhöhtem Ausbildungsentgelt. Auf diese Weise rekrutiert man dort polyvalente Fachkräfte, "Hybridarbeiter", die später vor allem für Montagetätigkeiten bei Kunden zum Einsatz kommen. Schließlich wird in einer Reihe von Expertengesprächen auf eine Bedeutungsverschiebung von Erstausbildung und Weiterbildung hingewiesen. Weiterbildung bei qualifizierten Fachkräften setze immer früher ein und reiche mit betriebsspezifischen Ergänzungsqualifikationen teilweise schon in die Ausbildung hinein.

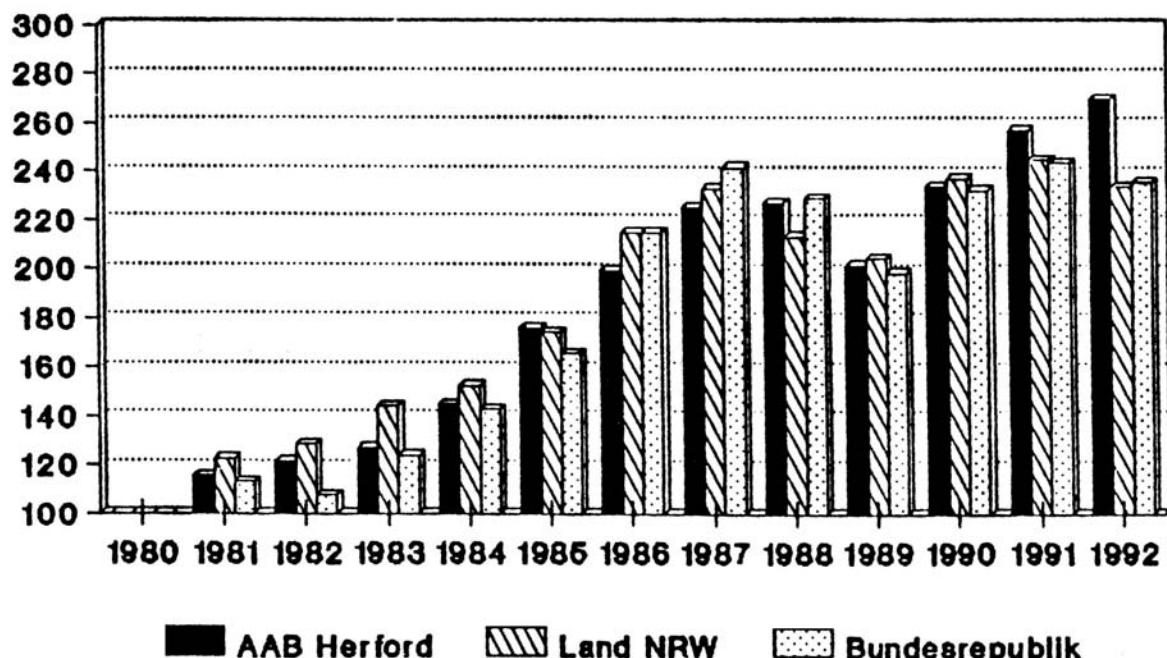
#### ***4.3.3 Entwicklung und Struktur der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung im Arbeitsamtsbezirk***

Der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung des Arbeitsförderungsgesetzes, zur Stabilisierung eines hohen Beschäftigungsstandes sowie der ständigen Verbesserung der Beschäftigtenstruktur im Interesse der Förderung wirtschaftlichen Wachstums beizutragen, entsprechend, ist in der Vergangenheit bei der Arbeitsförderung insbesondere das Instrumentarium der beruflichen Weiterbildung extensiv genutzt worden. Insofern hat die durch Maßnahmen des Arbeitsamts induzierte Weiterbildung einen nicht unerheblichen Stellenwert sowohl für die Entwicklung der regionalen Qualifikationsstrukturen als auch zur Etablierung eines Weiterbildungsmarktes mit einer entsprechenden Trägerlandschaft. Wir werden deshalb zunächst die quantitative Entwicklung und wichtige Strukturmerkmale der beruflichen Fort- und Weiterbildung in der Untersuchungsregion sowie deren Evaluation hinsichtlich des Arbeitsmarkterfolges der Maßnahmen darstellen, sodann auf die sozialstrukturellen Merkmale der Teilnehmer an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (*FuU*) und schließlich auf die Bewertung der Entwicklung durch die regionalen Experten selbst eingehen.

#### 4.3.3.1 Quantitative Entwicklung und Stellenwert von "FuU"-Maßnahmen

Verfolgen wir die quantitative Entwicklung der Eintritte in FuU-Maßnahmen im Untersuchungszeitraum, so ist eine kontinuierliche Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten auf Bundes-, Landes- und schließlich Arbeitsamtsebene zu verzeichnen. Wie Abbildung 7 zeigt, wurde ein vorläufiger Höhepunkt der Teilnehmerzahlen jeweils 1987 im Zuge der sogenannten Qualifizierungsoffensive der Bundesanstalt für Arbeit erreicht.

**Abbildung 7:** Entwicklung der Eintritte in "FuU"-Maßnahmen von 1980 bis 1992 (Basis: 1980 = 100)



Quellen: ANBA und Arbeitsamt Herford, lfd. Berichte ab 1980.

Nach einem Rückgang der Teilnehmerzahlen in den Jahren 1988 und 1989 stiegen sie bis 1992 in der Untersuchungsregion jedoch noch über das Niveau von 1987 an und erreichten 1992 ihren höchsten Stand. Die erneut zunehmenden Eintritte in FuU-Maßnahmen wurden von den befragten Experten vor allem auf den durch steigende Aussiedlerzahlen hervorgerufenen Qualifizierungsbedarf zurückgeführt. Mit wenigen Ausnahmen überstiegen die Zuwachsrate der FuU-Maßnahmen im Arbeitsamtsbezirk die des Bundes, besonders deutlich in den letzten zwei Jahren.<sup>34</sup>

34 Bezogen auf benachbarte Arbeitsämter in Ostwestfalen-Lippe lagen die Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Arbeitsamtsbezirk Herford allerdings eher im Durchschnitt, wie Kefler (1991, 70 ff.) bis 1988 gezeigt hat. Ob dies ursächlich auf unterschiedliche Politiken der zuständigen

Rechnete man die Zahl der Aussiedler in Deutschlehrgängen hinzu, würde sich die Teilnehmerzahl noch einmal erhöhen. So wurden 1992 circa 2.300 Aussiedler in Deutsch-Sprachlehrgängen ausgewiesen, in den Jahren 1991 und 1990 betrug ihr Anteil sogar noch über 3.000 Teilnehmer.

Daß AFG-geförderte berufliche Weiterbildung sich immer stärker auf Arbeitslose oder auf akut von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen konzentrierte, wird am Anstieg des Anteils dieser Personengruppe deutlich. Hier verlief die Entwicklung in der Untersuchungsregion abweichend vom Bundesgebiet. Hatte im Bund der Anteil vorher Arbeitsloser bis 1986 kontinuierlich zugenommen und seither eine rückläufige Tendenz zu verzeichnen, wurde im Arbeitsamtsbezirk Herford 1983 ein Höchststand mit achtzig Prozent erreicht, mit einer anschließend fallenden Entwicklung und erneutem Anstieg in den letzten Jahren. Stellt man die Entwicklung auf dem Gebiet von Fortbildung und Umschulung in Relation zu der der Arbeitslosigkeit, so wird deutlich, daß auch in der Untersuchungsregion die Möglichkeiten des *FuU*-Instrumentariums gezielt als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt wurden. Dies wird insbesondere an der Kennziffer "Anteil vorher Arbeitsloser an *FuU*-Maßnahmen" sichtbar, deren Entwicklung in der Region Herford zwar überwiegend dem Bundestrend folgte, allerdings fast durchgehend auf einem höheren Niveau lag (Abbildung 8).

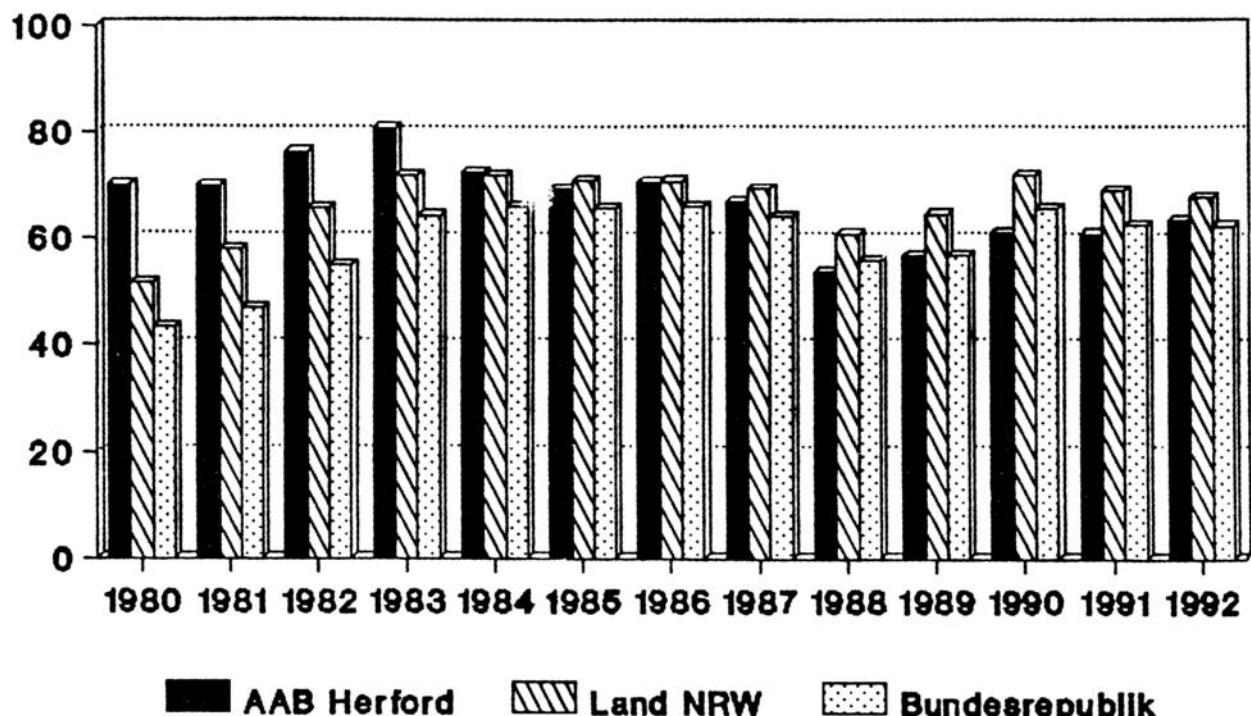
#### *4.3.3.2 Die Struktur der AFG-geförderten Weiterbildung*

Betrachten wir die Struktur der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung, so machte in der Vergangenheit der Anteil an Fortbildungsmaßnahmen mit circa siebzig Prozent (1992: 71.9 Prozent) den überwiegenden Teil aus. Der Anteil der Auftragsmaßnahmen in der Untersuchungsregion betrug 1987 circa 54 Prozent und wurde nach kurzzeitigem Rückgang bis auf 57 Prozent aller geförderten Maßnahmen (1992) erhöht.

---

Arbeitsmarktakteure, wie von einigen Experten der befragten Bildungsträger vermutet, oder auf strukturelle Gründe zurückzuführen ist, kann hier nicht abschließend geklärt werden.

**Abbildung 8:** Anteile vorher Arbeitsloser an allen Eintritten in FuU-Maßnahmen 1980-1992 (in Prozent)



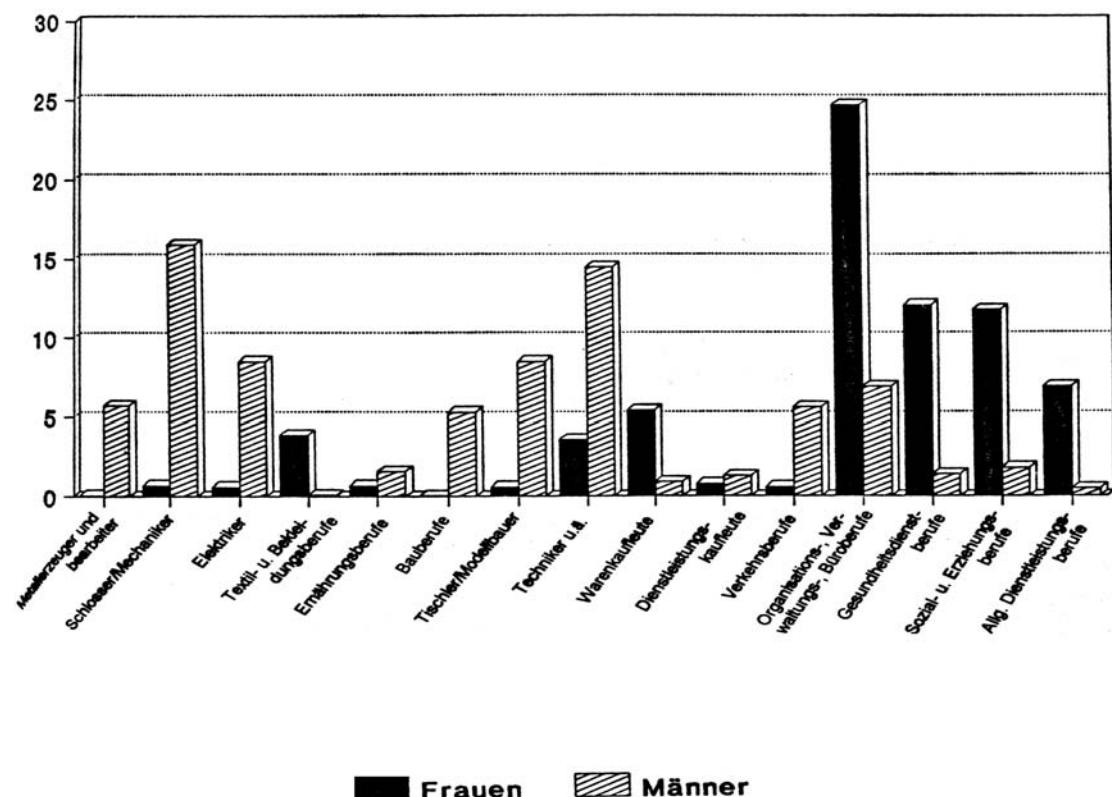
**Quellen:** ANBA und *Arbeitsamt Herford*, lfd. Berichte ab 1980.

Eine Analyse der Felder der Zielqualifikationen zeigt insbesondere deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Der Schwerpunkt liegt bei den Männern für den Untersuchungszeitraum im Bereich der Metall- und Bauberufe sowie der technischen Qualifizierung, bei den Frauen vor allem im Bereich der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, der Gesundheitsdienstberufe, Sozial- und Erziehungsberufe sowie der Berufe der allgemeinen Dienstleistungen (Abbildung 9).

Analysieren wir den Arbeitsmarkterfolg der Qualifizierungsmaßnahmen, so ist für die Untersuchungsregion eine vergleichsweise positive Bilanz zu ziehen. Auch wenn der vom *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* für den Arbeitsmarkterfolg zugrundegelegte Indikator des Verbleibs im Leistungsbezug sechs Monate nach Beendigung einer FuU-Maßnahme nicht unproblematisch erscheint, da der Eintritt von Absolventen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in die "stille Reserve" nur ungenügend abgeschätzt wird, kann er doch hinreichend Tendenzen des Arbeitsmarkterfolges beschreiben. Auf dieser Grundlage kann der Arbeitsamtsbezirk Herford Ergebnisse aufweisen, die jeweils über dem Bundes- und Landesdurchschnitt liegen. Die bis zur Fertigstellung dieses Berichts zuletzt verfügbaren Zahlenangaben weisen zum 30. September 1992 noch fünfzehn Prozent der Absolventen von

Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen aus, die ein halbes Jahr nach Abschluß einer Maßnahme noch im Leistungsbezug standen - bei einem landesweiten Vergleichswert von 24 Prozent.<sup>35</sup> Nicht beantwortet wird jedoch die Frage, ob die *FuU*-Teilnehmer einen Arbeitsplatz erhalten haben, der ihrer Zielqualifikation entspricht, und somit aufgrund ihres individuell veränderten Qualifikationsangebotes ihre Arbeitsmarktchancen in dem entsprechenden Berufsfeld verbessern konnten.

**Abbildung 9:** Eintritte in *FuU*-Maßnahmen nach Qualifikationszielen und Geschlecht (in Prozent)

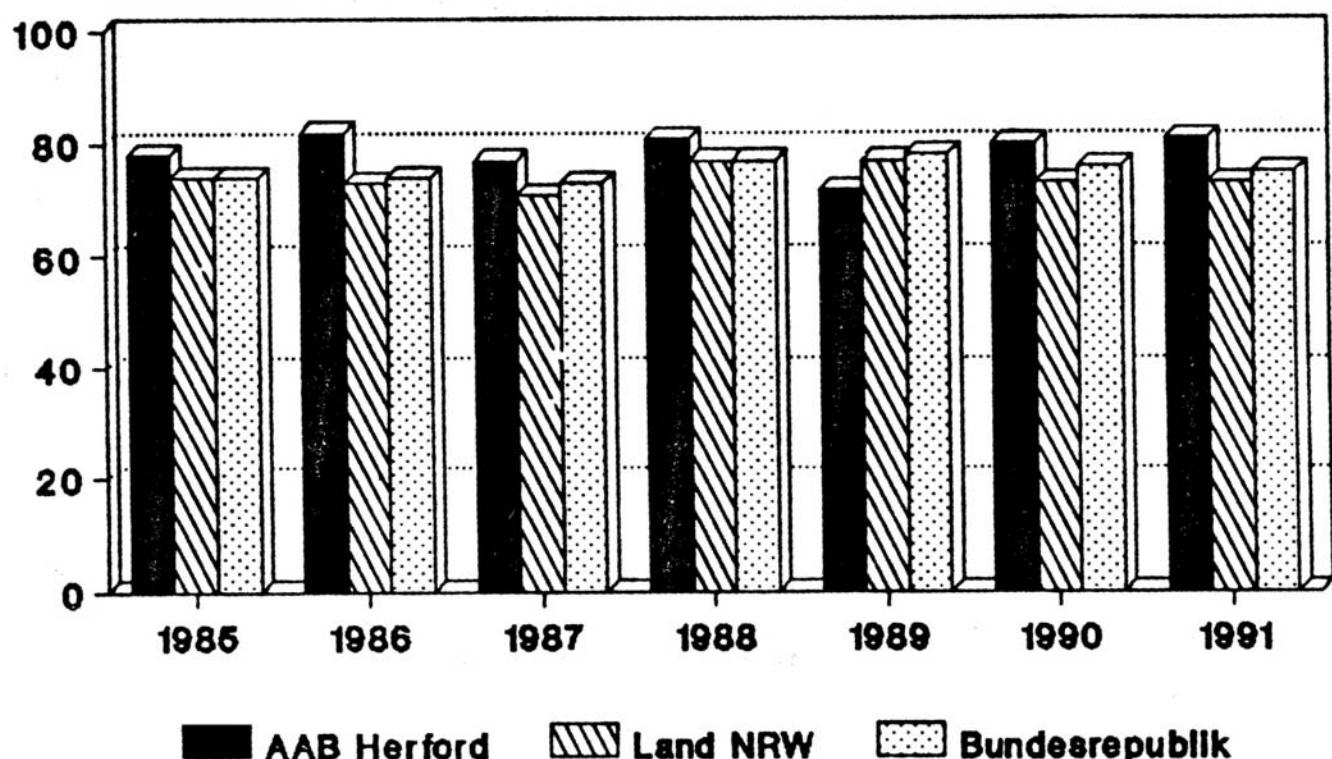


**Quelle:** AA Herford und eigene Berechnungen.

35 Angaben nach Arbeitsamt Herford, vgl. für die zweite Hälfte der achtziger Jahre *Keffler* 1991, 89 ff.

Nach Berechnungen des IAB<sup>36</sup> für Ostwestfalen-Lippe läßt sich für eine Reihe von Berufen auch nach Abschluß von FuU-Maßnahmen eine überdurchschnittliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit feststellen. Hierzu gehören insbesondere Maler/Lackierer, Ingenieure, Chemiker usw., Bauberufe, Tischler, Verkehrsberufe, Warenkaufleute sowie Verwaltungs- und Büroberufe. Diese Berechnungen lagen uns allerdings nicht auf Arbeitsamtsebene vor, so daß mit dem Hinweis auf den Vermittlungserfolg für die Region als allgemeine Trendaussage lediglich die Feststellung getroffen werden kann, daß die Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in der Regel die Chancen auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt deutlich erhöht, wie aus Abbildung 10 ersichtlich wird.

**Abbildung 10:** Vermittlungserfolg für vorher arbeitslose Absolventen von FuU (in Prozent aller FuU-Teilnehmer)



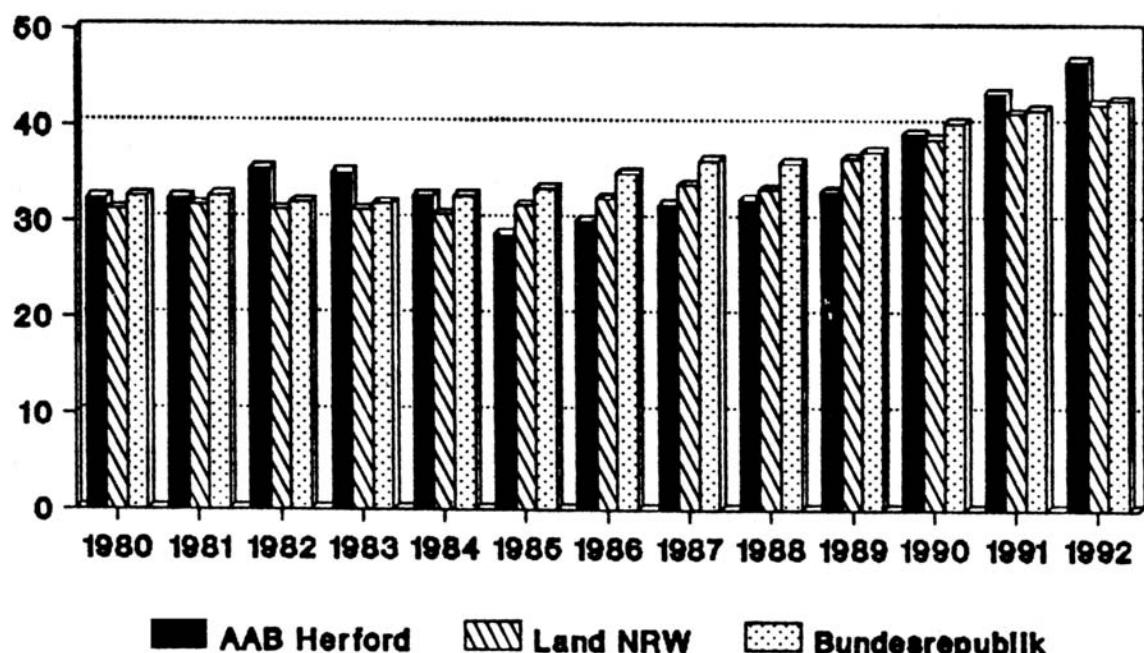
Quelle: IAB, Projekt 3-200 D

36 IAB (Projekt 3.200 D) 1988 und 1989; hier zitiert nach Keßler 1991, 99 ff.

#### 4.3.3.3 Sozialstrukturelle Merkmale der "FuU"-Teilnehmer

Die Aufschlüsselung der Teilnehmer an von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildungsmaßnahmen nach der Geschlechtszugehörigkeit lässt für den gesamten Untersuchungszeitraum eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen an der AFG-geförderten Weiterbildung erkennen. Erst ab 1990 zeichnet sich eine signifikante Zunahme von Frauen an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ab. Wie aus Abbildung 11 ersichtlich wird, hat insbesondere die sogenannte Qualifizierungsoffensive die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte nicht verändert. Die Entwicklung in der Untersuchungsregion selbst verlief eher diskontinuierlich. Der Frauenanteil an AFG-gefördeter Weiterbildung scheint insbesondere stark mit einem für Frauen prekären Arbeitsmarkt zu korrespondieren. Dies gilt sowohl für den Anfang der achtziger Jahre mit noch rückläufigen Beschäftigtenzahlen als auch für das Ende der achtziger Jahre, die durch steigende Gesamtbeschäftigtzenahlen einerseits, aber zugleich durch eine zunehmende Frauenarbeitslosigkeit andererseits gekennzeichnet waren.

**Abbildung 11:** Frauenanteil an AFG-gefördeter beruflicher Weiterbildung (in Prozent)

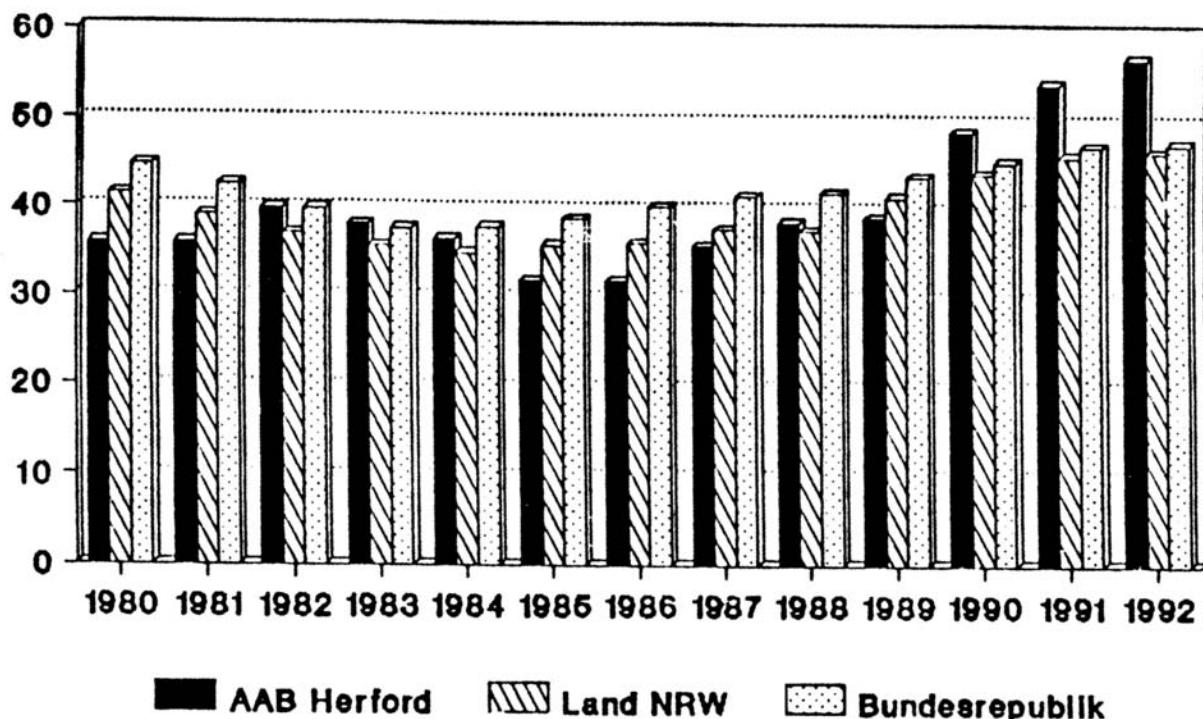


Quellen: ANBA, Landesarbeitsamt NW, Arbeitsamt Herford, lfd. Berichte.

Obwohl der Anteil von Frauen an den Arbeitslosen im Vergleich zum Bund im Untersuchungszeitraum in der Region zumeist deutlich höher lag, waren sie im überwiegenden

Teil des Untersuchungszeitraums bei den Teilnehmern an Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung insgesamt noch stark unterrepräsentiert (Abbildung 12).

**Abbildung 12:** Frauenanteil an vorher arbeitslosen Teilnehmern an AFG-geförderte beruflicher Weiterbildung



**Quellen:** ANBA, Landesarbeitsamt NW, Arbeitsamt Herford, lfd. Berichte.

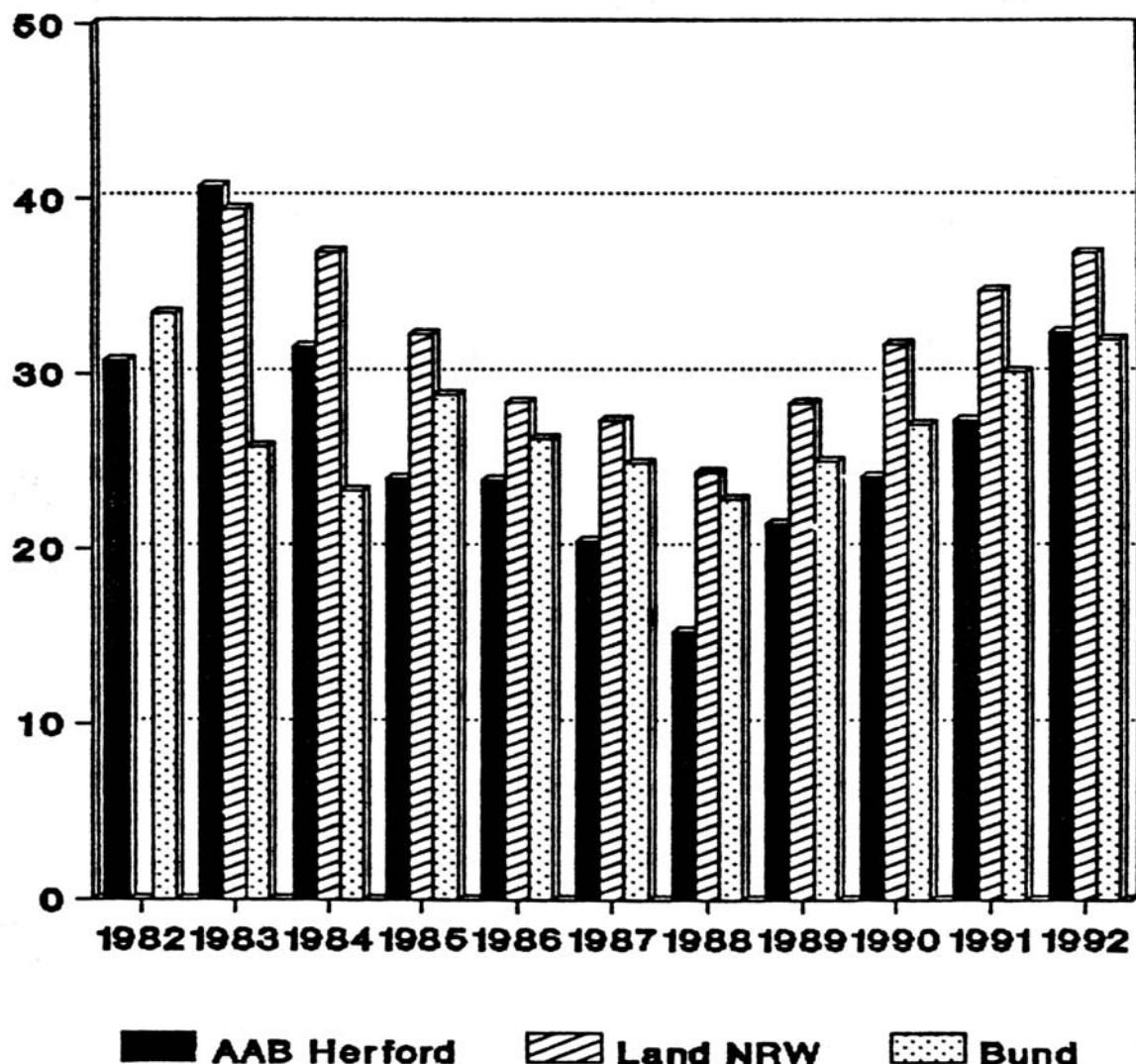
Auch hier verlief die Entwicklung in der Region eher diskontinuierlich, allerdings stellten in den Jahren 1991 und 1992 Frauen erstmals die größere Teilnehmergruppe unter den Arbeitslosen in *FuU*-Maßnahmen. Dies darf jedoch nicht allzu positiv interpretiert werden; im Gegenteil: In dem Maße, wie der Anteil arbeitsloser Frauen Ende der achtziger Jahre wieder anstieg (auf einen Anteil von knapp 55 Prozent an allen Arbeitslosen 1992), blieb ihnen lediglich über eine Teilnahme an *FuU*-Maßnahmen die Chance auf eine mögliche Rückkehr in den Arbeitsmarkt.

Analysieren wir die Struktur der *FuU*-Teilnehmer nach qualifikatorischen Merkmalen, so ist festzustellen, daß der Anteil von Teilnehmern ohne Berufsausbildung ebenfalls stark unterrepräsentiert ist und in der Untersuchungsregion nur unterdurchschnittlich von AFG-geförderte Weiterbildung profitieren konnte, wie aus Abbildung 13 ersichtlich wird.

Ebenso unterrepräsentiert sind Teilnehmer ohne Hauptschulabschluß, die 1992 einen Anteil von knapp sieben Prozent aller Weiterbildungsteilnehmer stellten. Die meisten Teil-

nehmer wiesen einen Hauptschul- (61 Prozent) oder einen mittleren Bildungsabschluß (23 Prozent) auf. Auch hier ist auffällig, daß der Frauenanteil ohne Hauptschulabschluß deutlich geringer ausfällt (4 Prozent) als der der Männer und daß Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen leicht stärker vertreten sind.<sup>37</sup>

**Abbildung 13:** Anteile der Teilnehmer ohne Berufsausbildung an allen Eintritten in *FuU*-Maßnahmen (in Prozent)\*



\* Daten ab 1982 verfügbar (für 1982 keine Angaben für Land Nordrhein-Westfalen).

Quellen: ANBA, *Arbeitsamt Herford*, Ifd. Berichte, und eigene Berechnungen.

#### 4.3.3.4 Bewertung der "FuU"-Maßnahmen in der Perspektive der Experten

Der Durchführung von *FuU*-Maßnahmen als arbeitsmarktpolitischem Instrument wurde von den befragten Experten des regionalen Arbeitsamtes stets ein hoher Stellenwert eingeräumt. Untermauert wurde diese Bewertung mit Hinweisen auf die auch in den letzten Jahren noch gesteigerten *FuU*-Aktivitäten, die im Vergleich zu anderen Arbeitsämtern außergewöhnlich hohe Zahl an Auftragsmaßnahmen und schließlich mit der den *IAB*-Kriterien für den Arbeitsamtsbezirk Herford zufolge positiven Evaluation der Maßnahmen. In der Tat haben die oben genannten Kennziffern diesen Stellenwert belegt. Mit der hohen Zahl an Auftragsmaßnahmen wird nicht zuletzt die markterschließende Funktion AFG-geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen deutlich. Dies spiegelte sich auch in den Einschätzungen der befragten Vertreter von Weiterbildungseinrichtungen wider, die sich bei ihrer Angebotsgestaltung überwiegend auf AFG-finanzierte Maßnahmen stützten und für die dementsprechend der Wegfall von Auftragsmaßnahmen im Zuge der 10. AFG-Novelle teilweise an die wirtschaftliche Existenz gehende Konsequenzen hat, da die Träger mit der Umstellung auf die individuelle Förderung nunmehr selbst ihre Teilnehmer rekrutieren und somit das finanzielle Risiko tragen müssen.

Aus der Perspektive der befragten Experten des regionalen Arbeitsamts sieht man sich der bislang gegebenen Handlungsspielräume, *FuU* als präventives arbeitsmarktpolitisches Instrument einzusetzen, mit der strengen Prüfungspflicht der "arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit" von Bildungsmaßnahmen weitgehend beraubt, wie es ein Experte formulierte: "Was ich ganz fatal finde, daß wir nur noch solche Arbeitslosen in Bildungsmaßnahmen aufnehmen sollen, die danach mit fast hundertprozentiger Wahrscheinlichkeit ein Arbeitsverhältnis aufnehmen. Das heißt wir konzentrieren uns auf diese schmale Schiene im Grenzbereich: zwar arbeitslos oder unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht, aber noch gut qualifiziert, motiviert, gut dabei. Die kriegen durch uns noch einen kleinen Zuschlag durch Qualifizierung, so daß sie wieder zurückkönnen. Aber jeder, der ein bißchen abgedriftet ist, durch Zeit oder sonstige Dinge, für die nichts mehr, noch weniger als vorher."

In der Tat sind Langzeitarbeitslose von diesen Restriktionen besonders betroffen. Machte der Anteil von Langzeitarbeitslosen in der Vergangenheit immer schon einen relativ kleinen Teil an *FuU*-Teilnehmern aus (circa zwanzig Prozent der Teilnehmer an *FuU*-Maßnahmen waren länger als ein Jahr arbeitslos), so konnte mit dem Instrumentarium des § 41 a AFG (Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten) immerhin ein kleiner Teil der Langzeitarbeitslosen versorgt werden. Diese Möglichkeit fällt mit der 10. AFG-Novelle faktisch aus, so daß insbesondere diese Personengruppe kaum noch eine Chance zur Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt haben dürfte.

#### 4.4 Das regionale Qualifizierungsangebot

Wenn es uns im Projektkontext bei den regionalen Fallanalysen um Deskription und Analyse der für die Individuen handlungsrelevanten Gestalt ihrer Umwelt geht, so nehmen die "Gelegenheitsstrukturen" zur Partizipation an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung (*Schulenberg/Loeber u.a.* 1978, 537 ff., und *Friebel* 1993) hier einen prominenten Platz ein. Unter der Annahme eines zentralen Stellenwerts des Verwertungsmotivs in der Perspektive der Individuen für die Entscheidung über Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an Weiterbildung sind die **Verwertungschancen** bei der Darstellung der beruflichen Weiterbildungsstrukturen sowohl im Bereich der außerbetrieblichen als auch betrieblichen Weiterbildung besonders zu prüfen. Folgen wir der von *Michael Schumann u.a.* (1982) eingeführten analytischen Unterscheidung von Arbeitskraft- und Subjektperspektive im Sinne einer doppelten Bezugsweise der Individuen zur Arbeit, so lassen die im Zuge der Expertengespräche ermittelten Hinweise auf die beruflichen Konsequenzen einer Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung allenfalls Rückschlüsse in der Arbeitskraftperspektive zu. Der Frage, inwieweit auch Interessen der Subjektperspektive tangiert werden, welches Gewicht diese für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an Weiterbildung haben (im Sinne der von uns angenommenen subjektiven Kosten-Nutzen-Kalküle), wird auf der Mikroebene der individuellen Akteure näher nachzugehen sein.

Für die Analyse des **außerbetrieblichen Weiterbildungsangebotes** stützen wir uns zum einen auf die Analyse der von den regionalen Bildungsträgern veröffentlichten Programme, zum anderen auf Expertengespräche. Die starke Gewichtung der Expertengespräche schien uns für den Projektzusammenhang insbesondere deshalb von Bedeutung, weil sich hierüber Relevanzzuweisungen in der Perspektive der für die Organisation von Weiterbildung verantwortlichen Experten und Entwicklungstendenzen erschließen lassen, die gewissermaßen die "Gelegenheitsstrukturen" für Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region konstituieren.

Eine quantifizierende Analyse des regionalen Weiterbildungsangebots war wegen nur partiell vorliegender Daten über durchgeführte Unterrichtsstunden oder nur bedingt vergleichbarer zeitlicher Bezugsräume lediglich sehr eingeschränkt möglich. Soweit für das außerbetriebliche Weiterbildungsangebot hier nähere Angaben angeführt werden, handelt es sich also nur um annähernde Abschätzungen, die ein ungefähres Bild der Proportionen der regionalen Weiterbildungsschwerpunkte vermitteln können.

Die Darstellung der Strukturen der **betrieblichen Weiterbildung** basiert weitgehend auf den Angaben der befragten betrieblichen Experten. Soweit verfügbar, wurden ergänzend von den Betrieben zur Verfügung gestellte Unterlagen mit herangezogen.

#### **4.4.1 Die regionale Struktur der außerbetrieblichen Weiterbildung**

Im Untersuchungszeitraum haben unserer Erhebung zufolge 26 Weiterbildungsträger (einschließlich der Weiterbildungstätigkeit berufsbildender Schulen, der Volkshochschulen und der Kreishandwerkerschaften) berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in der Region angeboten. Diese Weiterbildungsträger waren mit insgesamt 38 Bildungsstätten vertreten, in beiden Kreisen jeweils etwa zu gleichen Teilen (hierzu gehören auch die Handwerksbildungszentren der Kreishandwerkerschaften)<sup>38</sup>. 19 Weiterbildungsträger haben ihren originären Sitz in der Region selbst, die anderen sind Zweigstellen überregionaler Träger. Räumlich konzentriert sich das Weiterbildungsangebot weitgehend auf die Städte Minden und Herford; lediglich die Volkshochschulen sind über ihre Nebenstellen in allen Städten und Gemeinden der Region vertreten.

Bedeutsam für die Region ist schließlich das berufliche Weiterbildungsangebot von Weiterbildungsträgern in Bielefeld, insbesondere auch das der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen-Lippe, die hier ihren Sitz hat.<sup>39</sup> Das Bielefelder Weiterbildungsangebot dürfte wegen der räumlichen Nähe allerdings eher von Weiterbildungsinteressierten des Kreises Herford genutzt werden; ein entsprechendes großstädtisches Weiterbildungsangebot fehlt naturgemäß im näheren Einzugsbereich des Kreises Minden-Lübbecke.

Differenziert nach den Trägerrechtsformen können wir für die Untersuchungsregion vier Gruppen von Weiterbildungsanbietern unterscheiden. In **öffentlich-rechtlicher Trägerschaft** bieten die Volkshochschulen, die berufsbildenden Schulen und eine Kollegschiule Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung an. Ein relativ großes Segment teilen sich die in der Region tätigen **verbandsrechtlichen Träger**, zu denen zum einen die Berufsbildungswerke des *DGB* und der *DAG*, zum anderen zwei relativ junge wirtschaftsnahe Weiterbildungseinrichtungen, die jeweils durch die regionalen Arbeitgeberverbände initiiert wurden, zu rechnen sind.<sup>40</sup> Als weitere für die Region bedeutsame Bildungsträger sind die **Wirtschaftskammern** (Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen-Lippe sowie die Handwerkskammer) mit ihren Schulungsstätten zu nennen und schließlich die **privat-kommerziellen und sonstigen Träger**, zu denen

---

38 Im Kreis Herford erweitert die größere Anzahl berufsbildender Schulen leicht das Angebot im Bereich beruflicher Weiterbildung.

39 In die Analyse mit einbezogen wurde von den in Bielefeld ansässigen Weiterbildungsträgern neben der Industrie- und Handelskammer ein wirtschaftsnaher Anbieter, der von den befragten Betrieben häufig genannt wurde, sowie ein verbandsrechtlicher Träger eines gewerkschaftlichen Bildungswerkes, das allerdings auch mit Außenstellen in der Region vertreten ist.

40 Formal ist die Zuordnung der hier angesprochenen wirtschaftsnahen Weiterbildungseinrichtungen als verbandsrechtliche nicht ganz korrekt, da sie jeweils in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins geführt werden. Da sie faktisch jedoch von den regionalen Arbeitgeberverbänden und Betrieben als Mitglieder der Vereine getragen werden, scheint uns die Zuordnung an dieser Stelle adäquat.

private Sprachschulen und Bildungseinrichtungen sowie einige als gemeinnützige Vereine geführte Weiterbildungsträger zu rechnen sind. Der folgende Überblick über das regionale Weiterbildungsangebot folgt im wesentlichen der genannten Zuordnung einzelner Bildungsträger nach ihrer Trägerrechtsform und wird ergänzt um einen Abschnitt, der den Stellenwert von Weiterbildung in der Perspektive der befragten Einrichtungen darstellt.

#### *4.4.1.1 Das öffentlich-rechtliche Weiterbildungsangebot*

Hauptsächlicher Anbieter von Weiterbildung in dieser Trägerrechtsform sind die in der Region flächendeckend vertretenen Volkshochschulen. Entsprechend den gesetzlichen Rahmenbedingungen hat das Angebot von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung für ihr Gesamtangebot jedoch nur einen untergeordneten Stellenwert. Dies mögen die Angaben einer im Bereich der beruflichen Weiterbildung vergleichsweise aktiven Volkshochschule belegen, die einen Anteil beruflicher Bildungsmaßnahmen an der Gesamtunterrichtsstundenzahl von knapp neun Prozent ausweisen, wovon der größte Anteil auf Veranstaltungen im EDV-Bereich entfällt, sodann auf den Bereich kaufmännische Weiterbildung und schließlich auf Sprachkurse, die im engeren Sinne berufsbezogen sind.

Gleichwohl hat nach Einschätzung der zwei befragten Volkshochschulen die Nachfrage nach Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung in den letzten Jahren stark zugenommen und ist das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt gegenüber der Mitte der siebziger Jahre stark ausgeweitet worden.

Thematische Schwerpunkte im Bereich der beruflichen Weiterbildung unter Einbeziehung des Sprachenangebotes der regionalen Volkshochschulen<sup>41</sup> waren in ihrer Rangfolge zunächst Fremdsprachen, EDV-Kurse und Maschinenschreiben. In allen Programmen gab es Angebote, die das Nachholen von Schulabschlüssen zum Ziel hatten. Darüber hinaus variierte das berufliche Weiterbildungsangebot in seinem Umfang und seiner thematischen Breite. So wies eine der befragten Volkshochschulen immerhin 33 Veranstaltungen im Bereich beruflicher Weiterbildung nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz aus. Schwerpunkte waren hier EDV-Kurse, Sprachen und Seminare zur Vorbereitung auf den Meisterlehrgang bzw. im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Schließlich wurden von dieser Volkshochschule eine Reihe von Rhetorik-Seminaren bzw. Seminaren zum Gesprächstraining angeboten, die in einem weiteren Sinne unter ein berufliches Weiterbildungsangebot subsumiert werden können. Auftragsmaßnahmen des Arbeitsamtes für Aussiedler wurden von einer der in der Region vertretenen Volkshochschulen durchgeführt.

---

41 Die Einbeziehung des Sprachenangebotes in das Angebot der beruflichen Weiterbildung scheint uns nicht zuletzt aufgrund der Angabe eines Experten sinnvoll, der als eine Teilnehmergruppe junge Erwachsene benannte, die nach der Berufsausbildung im Bereich Sprachen Defizite aus der Schulzeit beheben wollen.

Formalisierte Abschlüsse können vor allem im Bereich Sprachen erworben werden, teils durch ein internes VHS-Zertifikat bzw. durch Teilnahme an einer externen Prüfung. Ein VHS-internes Zertifikatsystem findet teilweise auch noch auf Maschinenschreibkurse und im EDV-Bereich (VHS-Anwenderpaß) Anwendung. Ansonsten versteht sich das Kursangebot der beruflichen Weiterbildung als berufsbegleitend mit dem Ziel, berufliche Kenntnisse zu vertiefen oder zu erweitern.

In der Teilnehmerstruktur dominieren nach Einschätzung der befragten Weiterbildungsexperten vor allem Frauen (ihr Anteil wurde in einem Fall mit explizit siebzig Prozent der Teilnehmer beziffert), bei EDV-Kursen seien mittlere Angestellte eine Hauptteilnehmergruppe; teilweise lasse sich auch ein direkter Zusammenhang von Kursfrequenz und betrieblichen Veränderungen feststellen. So wurde von dem Leiter einer Volkshochschule das Beispiel einer öffentlichen Verwaltung genannt, die eine bestimmte EDV-Software eingeführt hatte und deren Beschäftigte anschließend als Gruppe ein entsprechendes Kursangebot der Volkshochschule nachfragten. Für die Gesamtteilnehmerstruktur an der Volkshochschule gelte, so ein Experte, daß überwiegend ein Stammpublikum das Bildungsangebot der Volkshochschule wahrnehme, worunter neben Frauen als größter Teilnehmergruppe "Senioren" stark vertreten seien. Der größte Teil der Teilnehmer weise ein eher höheres Bildungsniveau oberhalb der mittleren Reife sowie eine qualifizierte Berufsausbildung auf, der Anteil von Ungelernten sei dagegen verschwindend gering. Auch Arbeitslose nähmen nur sehr minoritär das Weiterbildungsangebot der Volkshochschule in Anspruch.

Die Festlegung des Angebotes von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt weitgehend pragmatisch nach Erfahrungen der Kursakzeptanz bzw. einer eher intuitiven Einschätzung prospektiv nachgefragter Kurse. Eine Bedarfsrückkopplung etwa mit Betrieben der Region findet nicht statt. Dementsprechend wird die Qualität von Weiterbildungsveranstaltungen nahezu ausschließlich an der Teilnehmerbewertung gemessen<sup>42</sup>, wobei Kriterien der beruflichen Verwertbarkeit explizit nicht herangezogen werden. Das Gros der Kurse findet in der Regel abends statt, die von den Teilnehmern aufzubringenden Kosten überschreiten nur in wenigen Fällen den Betrag von hundert Mark (vor allem im Bereich von Bildungstagen).

Außer den Volkshochschulen bieten einige berufsbildende Schulen in der Region berufsbegleitend berufliche Weiterbildungsmaßnahmen jeweils schwerpunktmäßig im technischen oder kaufmännischen Bereich an (etwa Ausbildung zum Techniker oder Betriebswirt); eine Schule bildet vornehmlich in sozialen Berufsfeldern (etwa heilpädagogische Ausbildung), in Vollzeitform, aus.

#### *4.4.1.2 Das verbandsrechtliche Weiterbildungsangebot*

Das berufliche Angebot der verbandsrechtlichen Bildungsträger konzentriert sich in der Region zum einen auf die zwei gewerkschaftlichen Berufsbildungswerke, zum anderen auf zwei wirtschaftsnahe Einrichtungen. Dementsprechend differieren das Angebotsprofil, die Teilnehmerrekrutierung, Ziele und Kosten der Maßnahmen.

Von den Berufsfortbildungswerken konzentrierte sich eines an seinen Standorten in der Region vor allem auf die Arbeit mit Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen, die über das Arbeitsamt rekrutiert wurden. An einem Standort wurden zum Untersuchungszeitpunkt in einer Übungswerkstatt mit Langzeitarbeitslosen Umschulungsmaßnahmen im gewerblich-technischen Bereich (Holz, Metall und Gartenbau) durchgeführt, am anderen Standort im Rahmen einer kaufmännischen Übungsfirma Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Anpassung von Berufsrückkehrerinnen sowie Aus- und Übersiedlern (die nach Auskunft der befragten Experten über fünfzig Prozent der Teilnehmer ausmachten). Ein zweites Angebot ist ein EDV-Anwenderkurs zur Anpassungsqualifizierung von Arbeitslosen aus kaufmännischen Berufen.

Auch bei dem anderen Berufsbildungswerk konzentrierte sich ein Teil des beruflichen Weiterbildungsangebotes auf Vollzeitmaßnahmen im Bereich kaufmännischer Umschulungen. In der Vergangenheit gab es nach Auskunft der befragten Experten eine Dreiteilung des Weiterbildungsangebotes, das sich aus vorbereitenden Lehrgängen für Umschulungen, Umschulungen im kaufmännischen Bereich und schließlich berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen zusammensetzte. Mit den zu Beginn des Jahres 1993 wirksam gewordenen

---

42 Ein Experte: "Gute Qualität ist, wenn die Leute wiederkommen".

Restriktionen der Finanzierung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen über das AFG konnte neben den begonnenen Maßnahmen, die teilweise bis 1994 laufen, nur noch ein Bruchteil der geplanten Umschulungslehrgänge realisiert werden. Eine seit längerem bestehende Übungswerkstatt mußte mangels weiterer AFG-Förderung eingestellt werden.

Berufsbegleitend werden neben Maßnahmen der Aufstiegsqualifizierung (Ausbildung zum Fachwirt, Bilanzbuchhalter und Programmierer) Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich EDV, Sprachen und Kommunikationstraining angeboten. Gerade für den letzteren Bereich wurde zum Erhebungszeitpunkt eine steigende Nachfrage registriert, zu dem sowohl Rhetorik-Seminare, Kurzzeitveranstaltungen zum Telefontraining, aber auch Kurse zu "Farb- und Stilberatung" gehören. Als Grund für die gestiegene Nachfrage wurde von einem der Experten eine verbreitete "Verunsicherung bezüglich des richtigen Verhaltens am Arbeitsplatz" vermutet, da der "Zwang zur Selbstvermarktung", verbunden mit steigender Arbeitsverdichtung, zunehme.<sup>43</sup>

Hauptzielgruppe sind eher qualifizierte Beschäftigte aus dem kaufmännischen Bereich, zum anderen Arbeitslose aus verschiedenen Berufen. Maßnahmen der Aufstiegsweiterbildung sowie Umschulungslehrgänge werden mit IHK-Prüfungen abgeschlossen, die anderen Maßnahmen haben maßgeblich den Charakter von Anpassungsqualifizierung. Ähnlich wie bei den Volkshochschulen findet zur Bedarfsermittlung keine explizite Rückkopplung mit Beschäftigungsträgern der Region statt, vielmehr wird das traditionelle Angebot fortgeschrieben oder eher intuitiv erweitert. Außer den Vollzeitmaßnahmen im Bereich der Umschulungen finden die übrigen Weiterbildungskurse vorwiegend abends, gelegentlich als Tages- oder Mehrtagesveranstaltung statt. Die Kursgebühren betragen - soweit keine AFG-Förderung erfolgt - schon vielfach über hundert bis knapp siebenhundert, bei den Langzeitweiterbildungsmaßnahmen drei- bis viertausend Mark.

Das Weiterbildungsangebot der beiden wirtschaftsnahen Träger konzentriert sich weitgehend auf betriebsnahe berufliche Weiterbildung. Dies wird nicht zuletzt an dem mit knapp zwanzig bzw. knapp vierzig Prozent des Weiterbildungsangebotes vergleichsweise hohen Anteil von Kurzzeitweiterbildung, die ein Volumen von 16 Unterrichtsstunden nicht überschreiten, deutlich. Thematische Schwerpunkte sind hier bei dem einen Bildungsträger EDV-Seminare, gefolgt von Maßnahmen im Bereich technischer Weiterbildung (vor allem CNC-Technik, Steuerungstechnik und Qualitätswesen), Fremdsprachen und Seminaren im Kontext von Unternehmensführung (diese machen auch den größten Teil der Kurzzeitver-

---

43 Auf das Phänomen wachsenden Zwangs zur Selbstvermarktung im Zuge zunehmender Erosion ehedem stärker institutionalisierter Statuspassagen hat *Heinz* des öfteren aufmerksam gemacht. Berufliche Sozialisation - also die sukzessive Integration ins Berufsleben - geschieht heute mehr denn je als "Selbstsozialisation" (z.B. *Heinz* 1988). "Arbeitsmarktqualifikation" ist neben den "eigentlichen" Qualifikationen immer wichtiger geworden (*Heinz/Bolder* 1985).

anstaltungen aus). Bei dem anderen Träger gab es bis vor kurzem noch eine Dreigliederung des Angebotes, das zum einen eine ergänzende Teilausbildung im Zusammenhang mit der dualen Berufsausbildung umfaßt und damit zumindest material zur Erstausbildung gehört, zum anderen Umschulungsmaßnahmen im handwerklichen Bereich mit Aussiedlern bis 1993 und schließlich eine betriebsnahe berufliche Weiterbildung, wobei hier als Schwerpunkt Seminare im Kontext von Unternehmensführung im Vordergrund stehen.

Beide Bildungsträger, die jeweils kreisweit den Bildungsbedarf der dort ansässigen Betriebe abzudecken suchen, kooperieren eng mit den Betrieben ihres Einzugsgebietes. Ausdrückliche Intention beider Einrichtungen ist die Bereithaltung einer orts- und zeitnahen beruflichen Weiterbildung, die eng am Bedarf der Betriebe orientiert ist. Neben grundsätzlich offenen Weiterbildungsangeboten werden auch spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Teilnehmer aus einzelnen Betrieben durchgeführt. Hauptzielgruppe sind Fach- und Führungskräfte aus den Betrieben. Dementsprechend steht die möglichst unmittelbare betriebliche Verwertbarkeit der vermittelten Inhalte im Vordergrund. Ein Experte: "Also wir müssen einmal sehen, daß wir die Betriebe zufriedenstellen, und dann müssen wir natürlich auch die Teilnehmer zufriedenstellen. Wir versuchen das dadurch zu erreichen, daß wir relativ wenig theoretische Kenntnisse vermitteln, sondern sehr praxisbezogen - kurz und knapp, aber gefüllt, sehr intensiv alles, also sehr viel Hinweise, Hilfen für die Praxis geben. Die Teilnehmer müssen praktisch verwertbare Kenntnisse erworben haben."

Faktisch fungieren beide wirtschaftsnahen Träger in der Region als eine Art überbetriebliche Bildungsabteilung vor allem der kleineren und mittleren Betriebe. Die Akzeptanz dieser Weiterbildungsträger durch die Betriebe lässt sich auch an den jeweils gestiegenen Teilnehmerzahlen ablesen, die bei dem einen dieser Träger in einer guten Verdoppelung der Teilnehmerzahlen (seit seinem Bestehen 1988) zum Ausdruck kommt. Jeweils zwei Drittel der Teilnehmer werden von den Mitgliedsbetrieben oder anderen Betrieben zu den Maßnahmen gesandt.

Formalisierte Abschlüsse können nicht erworben werden, es wird jeweils ein internes Zertifikat ausgestellt, dem allerdings ein hoher arbeitsmarktpolitischer Wert zugeschrieben wird und daher eine Teilnahme auch für externe Teilnehmer (die nicht von den Mitgliedsbetrieben entsandt wurden) trotz relativ hoher Kosten<sup>44</sup> attraktiv erscheinen lassen:

"Es ist erstaunlich, wieviel Teilnehmer privat zahlen, die sind durchaus bereit, ein Mehrfaches von Volkshochschulen zu zahlen, weil sie wissen, X hat einen guten Ruf in Herford und wenn sie sich mal irgendwo bewerben, mit einer X-Teilnahmebescheinigung, das hat ein gutes Ansehen. Da wissen dann die Personalleute, der Mitarbeiter hat wirklich was für seine

---

44 Die Teilnahmegebühren betragen im Schnitt dreihundert bis vierhundert Mark, bei einigen Kursen bis zu achthundert Mark.

berufliche Weiterbildung getan. Bei der Volkshochschule sind das, ohne daß ich das abwerten will, doch oft Hobby-Kurse. 'ne ganze Menge Leute sind bereit, doch drei- bis viertausend Mark hinzulegen für einen Sprachkurs, weil sie wissen, da werden sie gefordert, da wird richtig was verlangt, was geboten, und sie können es beruflich verwenden."

#### *4.4.1.3 Das Angebot der Wirtschaftskammern*

Eine der zentralen Dienstleistungsfunktionen der Wirtschaftskammern besteht in ihrem beruflichen Weiterbildungsangebot, das sich konzeptionell als Unterstützung der betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen in der Region versteht, also eng am betrieblich definierten Bedarf orientiert ist. Nach Einschätzung eines befragten Experten der Handwerkskammer hat das berufliche Weiterbildungsangebot in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren eine erhebliche Ausweitung erfahren und bildet mittlerweile einen Schwerpunkt der Kammertätigkeit.

Thematische Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung der Handwerksbildungszentren und Kreishandwerkerschaft der Region liegen zum einen auf Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung (etwa die Hälfte des Unterrichtsstundenvolumens), zum anderen auf unmittelbar technisch orientierten Weiterbildungsmaßnahmen wie CNC-Technik, Steuerungstechnik, die sich als Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen verstehen. Ein kleinerer Teil der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen entfällt schließlich noch auf Veranstaltungen zu Unternehmensorganisation, EDV und Ausbilderlehrgänge.

Die Kurse finden fast ausschließlich in berufsbegleitender Form statt und richten sich an Fachkräfte im Handwerk. Im Zuge der Restriktionen bei der AFG-Förderung werden früher in Ganztagsform durchgeführte Meisterausbildungen nunmehr überwiegend berufsbegleitend durchgeführt. Die Kosten differieren je nach Lehrgangsdauer von circa zweihundert bis - vor allem für Meisterlehrgänge - fünftausend Mark.

Gegenüber dem primär fachlich-technisch orientierten Weiterbildungsangebot im Bereich der Handwerkskammer strukturiert sich das berufliche Weiterbildungsangebot der Industrie- und Handelskammer in vier große Bereiche. Da ist zum einen der Seminarbereich<sup>45</sup>, der sich inhaltlich auf Themen im Kontext von Unternehmensführung konzentriert, das heißt Seminare etwa zu Arbeits- und Führungstechniken, Personalwirtschaft, Finanz- und Rechnungswesen, Betriebsorganisation etc., die sich vor allem an betriebliche Führungskräfte richten und etwa zehn Prozent des Weiterbildungsvolumens ausmachten. Ein weiterer großer Block beinhaltet längerfristige kaufmännische und technische Aufstiegsweiterbildungslehrgänge - also Fachwirt- und Industriemeisterausbildungen, die sich an Beschäftigte mit jeweils einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjähriger beruflicher Erfahrung wenden. Mit über fünfzig Prozent des gesamten Weiterbildungsangebots ist dies der traditionell größte Teil der beruflichen Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer. Schließlich machen technische Anpassungsqualifizierungslehrgänge mit circa zwanzig Prozent sowie EDV-Lehrgänge mit circa fünfzehn Prozent des Unterrichtsstundenvolumens die weiteren Schwerpunkte des IHK-Weiterbildungsangebotes aus.

Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer sind vor allem Fachkräfte aus dem kaufmännischen und technischen Bereich: Facharbeiter, Techniker und kaufmännische Sachbearbeiter. Soweit nicht auf einschlägige IHK-Prüfungen vorbereitet wird, werden in der Regel IHK-Zertifikate ausgestellt.

Die Kosten variieren vor allem nach der Veranstaltungsdauer zwischen circa zweihundert Mark für eine Tagesveranstaltung und bis zu fünftausend Mark für längerfristige Meisterkurse. Die Maßnahmen finden ausschließlich in berufsbegleitender Form statt, das heißt vor allem abends oder als kurzzeitige Tagesveranstaltungen, insbesondere im Seminarbereich.

#### *4.4.1.4 Das Weiterbildungsangebot der privat-kommerziellen und sonstigen Träger*

Dominierende Anbieter in dieser etwas heterogenen Gruppe von Weiterbildungsträgern sind insbesondere eine wirtschaftsnahe Einrichtung mit Sitz in Bielefeld, zwei in der Region repräsentierte private Sprachschulen sowie eine gemeinnützige Bildungseinrichtung mit Hauptsitz im Kreis Minden-Lübbecke. Darüber hinaus bieten noch eine Reihe kleinerer Institutionen jeweils spezifische Weiterbildungsangebote an.

Das Weiterbildungsangebot des wirtschaftsnahen Trägers in Bielefeld weist starke Parallelen zu dem der beiden wirtschaftsnahen Weiterbildungseinrichtungen in der Region auf. Gleichwohl wird das Angebot dieses alteingesessenen Trägers auch von den Betrieben der Untersuchungsregion wahrgenommen. Die thematischen Schwerpunkte konzentrieren sich auf

---

45 Seminare sind im IHK-Verständnis vor allem Tages- und Kurzzeitveranstaltungen.

fünf Bereiche, nämlich Unternehmensführung (hierzu gehören unter anderem Seminare zu Absatzwirtschaft, Materialwirtschaft, Personalwesen und Wirtschaftsrhetorik), Technik und Produktionssteuerung (etwa zu CAD, CNC und Steuerungstechnik), EDV, Fortbildungslehrgänge für Beschäftigte des Einzelhandels und schließlich Bildungsurlaube. Mit Ausnahme der Fortbildungslehrgänge für Beschäftigte des Einzelhandels (Aufstiegsfortbildung zum Handelsfachwirt bzw. Handelsassistenten) und der Bildungsurlaube werden die übrigen Veranstaltungen berufsbegleitend angeboten, das heißt es überwiegen eindeutig Kurzzeitmaßnahmen, die jeweils abends oder ganztags stattfinden.

Explizite Zielgruppe des Weiterbildungsangebots sind vor allem Mitarbeiter mittelständischer Betriebe - und hier vor allem Führungskräfte -, aber auch ausdrücklich Betriebsräte, für die insbesondere im Bildungsurlaubsbereich spezifische Themen angeboten werden.

Die Kosten variieren offenbar nach Veranstaltungsdauer und Zielgruppen. Sie betragen für einen fünftägigen Bildungsurlaub etwa vierhundert Mark, für eintägige Veranstaltungen zumeist zwischen zweihundert und dreihundert Mark und für die längerfristigen Fortbildungslehrgänge um dreitausend Mark.

Die privaten Sprachschulen in der Region bieten primär berufsbegleitend Sprachkurse an, die auf den jeweiligen individuellen Voraussetzungen aufbauen und mit einem internen Zertifikat abschließen. Außer Sprachkursen werden von einer der beiden in der Region vertretenen Schulen auch längerfristige Ausbildungen zum Fremdsprachenkorrespondenten im Abendunterricht angeboten, die jeweils mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer abschließen und teilweise als förderungswürdig im Rahmen des AFG anerkannt sind. Die Kosten für Sprachkurse betrugen zum Erhebungszeitpunkt etwa 750 Mark, für die längerfristigen Kurse waren keine Kosten zu ermitteln.

Die gemeinnützige Bildungseinrichtung hat ihren Schwerpunkt in der Durchführung von zumeist längerfristigen Lehrgängen für benachteiligte Personengruppen und begreift ihre Arbeit ausdrücklich in einem sozialpädagogischen Selbstverständnis. Thematische Schwerpunkte in der Region sind insbesondere vielfach für Frauen konzipierte Umschulungsmaßnahmen (etwa Umschulungen im Bereich Altenpflege, Behindertenassistent/in, aber auch im technischen Bereich zum technischen Zeichner oder Drucker etc.), Lehrgänge für Berufsrückkehrerinnen, Förderlehrgänge für arbeitslose Jugendliche und jugendliche Aussiedler/innen und schließlich Orientierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose. In den Lehrgängen soll nicht nur Fachwissen vermittelt werden; vielmehr bemühe man sich auch, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen anschließend in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

Diese Bildungseinrichtung hat sich in der Vergangenheit stark auf die Durchführung AFG-gefördeter Maßnahmen gestützt, in jüngerer Zeit geht man aus unmittelbar betriebswirtschaftlichen Gründen stärker zu berufsbegleitenden Lehrgängen über. Die Kosten variieren je nach Inhalt, Anzahl der Teilnehmer und Dauer der Maßnahmen und betragen etwa für einen

44 Unterrichtsstunden umfassenden EDV-Kurs circa sechshundert Mark und liegen damit eher im oberen Bereich der Gebühren der regionalen Weiterbildungsträger.

An weiteren Anbietern in dieser Gruppe sind schließlich einige kleinere privatrechtliche Träger zu nennen, die teilweise nur lokal von Bedeutung sind und ihre Schwerpunkte im gewerblich-technischen Bereich haben (mit Meister- und Ausbilderlehrgängen oder Bildungsangeboten im EDV-Bereich). Darüber hinaus ist noch die *DEKRA*-Akademie mit spezifischen, überwiegend kurzfristigen Weiterbildungsangeboten (etwa Gabelstaplerfahrerschulung, Gefahrgutfahrer-Lehrgänge sowie Vorbereitungslehrgänge für die Externenprüfung zum Berufskraftfahrer) und einem mehrmonatigen Lehrgangsangebot für die Integration von Langzeitarbeitslosen in der Region vertreten sowie der *REFA*-Verband mit seinem Lehrgangsangebot für betriebliche Praktiker auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaften.

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

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

Eine Form der institutionellen Kooperation wird in der Region von den wirtschaftsnahen Bildungsträgern betrieben, um insbesondere den Betrieben eine schnellere Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region zu ermöglichen. Zwanzig Träger sind im *Bildungswerk der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW)* zusammengeschlossen, die im gesamten Gebiet Ostwestfalen-Lippe ansässig sind, davon sind sieben Träger aus unserer Untersuchungsregion. Das *BOW* gibt ein gemeinsames Programmheft mit dem Weiterbildungsangebot der unter seinem Dach zusammengeschlossenen Träger heraus und bemüht sich um eine Koordination der Maßnahmen. Ziel der Kooperation ist neben einer verbesserten Angebotstransparenz eine effizientere Nutzung bestehender räumlicher, technischer und personeller Ressourcen, eine konkurrenzverhindernde Terminierung der Weiterbildungsangebote sowie die Angleichung der Qualitätsstandards.

Eine andere Form der institutionellen Kooperation besteht in einem Weiterbildungsverbund der in Bielefeld ansässigen Weiterbildungsträger. Während die Kooperationsstruktur des *BOW* primär den Interessen der Betriebe Rechnung trägt, orientiert sich dieser Verbund

eher an den Bedürfnissen der potentiellen Nachfrager, indem er mit einer gemeinsamen Programmübersicht eine Vergleichbarkeit einzelner Angebote ermöglicht und damit die individuellen Entscheidungen erleichtert. In diesem Weiterbildungsverbund sind öffentlich-rechtliche Träger, ein gewerkschaftlicher, ein konfessioneller und wirtschaftsnahe Träger zusammengeschlossen. Der Verbund intendiert die Förderung von Weiterbildung, die als sowohl im Unternehmensinteresse als auch, in der Perspektive der Arbeitsplatzsicherung für die Arbeitnehmer, im Arbeitnehmerinteresse liegend verstanden wird.

#### **4.4.2 Der Stellenwert von beruflicher Weiterbildung in der Perspektive der Träger**

Dem unterschiedlichen Nutzerprofil und der Selbstverortung der dargestellten Weiterbildungseinrichtungen entsprechend, differieren die Expertenbewertungen zum aktuellen und prospektiven Stellenwert beruflicher Weiterbildung. Die Schnittlinie verläuft weitgehend zwischen wirtschaftsnahen Bildungsträgern auf der einen und den übrigen Trägern beruflicher Weiterbildung auf der anderen Seite, wobei den Volkshochschulen als klassischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung noch eine besondere Rolle zukommt.

Von Seiten der wirtschaftsnahen Träger wird berufliche Weiterbildung - in mindestens impliziter humankapitaltheoretischer Perspektive - praktisch als *conditio sine qua non* einzelbetrieblicher Wettbewerbsfähigkeit begriffen, und auf diesem Hintergrund werden Defizite der Betriebe bezüglich ihrer Bildungsbedarfsplanung und Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen moniert. Typisch ist folgende Aussage eines Experten: "Weiterbildung hat noch nicht den Stellenwert, den sie eigentlich haben müßte. Nur wenige Betriebe denken antizyklisch und sagen, gerade jetzt schicken wir Mitarbeiter, und wenn die Konjunktur wieder anzieht, dann stehen wir in den Startlöchern und haben die Nase vorn". Noch schärfer formuliert es ein anderer Experte: "Wer jetzt noch meint, Weiterbildung wäre kein Thema, der ist eigentlich auf dem falschen Pfad."

Bemängelt wird in diesem Verständnis eine eher reaktive Personalplanung und eine überwiegend kurzfristige Orientierung der betrieblichen Weiterbildungspolitik. Zwar sei ein gestiegenes Bewußtsein über die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung zu verzeichnen, dem werde aber praktisch kaum Rechnung getragen.

Gegenüber einer überwiegend restriktiven Weiterbildungspraxis der Betriebe wurden vor allem vier Gründe für einen zunehmenden Stellenwert von Weiterbildung von den Experten ins Feld geführt: Ein wesentlicher Grund wurde in einem weiter voranschreitenden Technisierungsprozeß gesehen, der den "Zwang zur Weiterbildung" in allen Betrieben auch für die einzelnen Beschäftigten tatsächlich erhöhe. Auch die Notwendigkeit einer stärkeren Kundenorientierung erfordere Mehraufwendungen für Weiterbildung im kommunikativen Bereich. Weiterhin resultierten aus Veränderungen der Produktionsorganisation Mit-

arbeiterqualifikationen, die in stärkerem Maße die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Handeln und methodischer Problemlösungskompetenz beinhalteten. Schließlich wurden demographische Gründe angeführt, die eine auch längerfristige Intensivierung von Weiterbildung erforderlich machten, um die "Innovationsfähigkeit" der Betriebe zu erhalten. Berufliche Weiterbildung wird in dieser Perspektive also vor allem als Aufwendung zur Modernisierung von Qualifikationen verstanden. Weitgehend ausgeklammert wurde der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen, der sich an den Adressatenkreis betrieblicher Führungskräfte richtet und je nach Bildungsträger zwischen zehn und über dreißig Prozent des Unterrichtsstundenvolumens ausmachte.<sup>46</sup>

Wird berufliche Weiterbildung aus der Sicht der wirtschaftsnahen Bildungsträger in eine funktional enge ökonomische Perspektive gestellt, so gilt das Interesse der anderen Träger maßgeblich der individuellen arbeitsmarktrelevanten Funktion von Weiterbildungsmaßnahmen, und nicht zuletzt wurden in diesem Kontext eher subjektrelevante Aspekte in den Experteninterviews thematisiert. Beispielsweise wurden Qualitätskriterien immer auch hinsichtlich der realen Lebenssituation der Teilnehmer reflektiert und nicht allein auf die mögliche betriebliche Passung erworbener Qualifikationen, die zwar stets als notwendiges, aber eben nicht ausschließlich maßgebliches Kriterium wahrgenommen wurde. Daß berufliche Weiterbildung in der Erwerbsbiographie immer wichtiger wird, wurde auch von dieser Trägergruppe konzidert. Eine Expertin:

"Schlagwörter wie 'lebenslanges Lernen', 'berufliche Mobilität' usw. - mir fällt es schwer, mit ihnen umzugehen, weil es Schlagwörter sind. Sie haben aber mehr Bedeutung denn je. Ich merke es selber, wir fördern es ja im Haus bei unseren Leuten".

Und angesichts der Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt wird gelegentlich empfohlen, "möglichst viel Weiterbildung zu machen (...) Man kann Arbeitnehmern nur empfehlen - da er nicht weiß, wie sich sein Arbeitsplatz entwickeln wird - möglichst viele Lehrgänge zu besuchen, auch im weiteren Feld. Nicht nur totale Spezialisierung. Wenn man arbeitslos wird, und da ist in dieser Region niemand mehr vor gefeit, daß er dann möglichst breite Zusatzqualifikationen hat, um etwas anbieten zu können".

Die zunehmende erwerbsbiographische Relevanz von beruflicher Weiterbildung wurde von einem Experten eher kritisch hinsichtlich der starken Zielbezogenheit von Weiterbildungsteilnahme reflektiert, die mit einer Minimierung des Aufwands einhergehe und vielfach zu einem Desinteresse gegenüber den konkreten Inhalten führe:

---

46 Entgegen dem ersten Eindruck eines dominierenden technologischen Funktionalismus, der sich aufgrund der Experteneinschätzung aufdrängen könnte, muß angesichts des relativ großen Anteils von Führungskräftebildung immer auch an die "regulative" Funktion von Weiterbildung erinnert werden, die für *Enno Schmitz* die "betriebliche Kooperation laufend mit Motiven und handlungsanleitender Interpretation" versorgt (*Schmitz* 1978, 45) - was bei unseren Erhebungen vor allem im Kontext der Befragung betrieblicher Experten deutlich wurde .

"Die Leute sind in den letzten Jahren sehr viel zielbezogener geworden, wobei das Ziel sehr viel formaler geworden ist. Es ist ganz schwer, Qualifikationen unterzubringen, die nicht mit irgend-einem öffentlichen Schein enden. Und es ist ganz schwer, in den Kursen den Teilnehmern zu vermitteln, (...) daß die Inhalte *per se* ihren Sinn haben. (...) Also entscheidend ist: Ist es prüfungsrelevant oder nicht, danach wird sortiert (...) Und das ist 'ne Beobachtung, die durchgängig ist."

So unbestritten die zunehmend normative Geltung der Weiterbildungsaufforderung insbesondere an Erwerbstätige scheint, so sehr markieren die skizzierten, gewiß nicht nur impressionistischen Äußerungen der betroffenen Weiterbildungsexperten auch die damit verbundenen Verhaltensdispositionen. Sie signalisieren vielleicht auch die Gravitationskraft faktischer ökonomischer Zwänge für die Subjekte. Gleichwohl sind die Chancen (und der Nutzen), diesem modernen Verhaltensimperativ zu folgen, höchst ungleich verteilt, wie die Analyse der Strukturen betrieblicher Weiterbildung im folgenden zeigen wird.

#### **4.4.3 Betrieblicher Weiterbildungsbedarf und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung: Das Angebot der Betriebe**

Die insbesondere vom *Berichtssystem Weiterbildung* immer wieder exponierte Feststellung, daß die Betriebe die größte Trägergruppe bei der beruflichen Weiterbildung seien, sowie der stets postulierte und mit Umfragedaten scheinbar belegte Bedeutungszuwachs von Weiterbildung kann die Kontinuitäten disparater Teilnehmerstrukturen insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung nicht kaschieren.<sup>47</sup> Auch jene Autoren, denen wie *Rolf Arnold* eine potential-orientierte Analyse betrieblicher Weiterbildung unter der Annahme angezeigt erscheint, daß die Impulse für die Entwicklung einer zukunftsorientierten Erwachsenenbildung "in immer stärkerem Maße auch von den Konzeptionen und der Realität der betrieblichen Weiterbildung ausgehen"

werden (1991, 21), kommen nicht umhin, auf die "bekannten Defizite" betrieblicher Weiterbildung hinzuweisen, die für *Rolf Dobischat* (1993, 8 ff.) durch vier "Lücken" gekennzeichnet sind: die Informations- und Dokumentationslücke, die Beteiligungslücke (nach betrieblichem Status, Betriebsgröße und Branche differierende Weiterbildungsteilnahme), die Ordnungslücke (das heißt mangelnde Regulierung durch den Staat und einen intransparenten Markt) und schließlich die regionale Lücke (die Tendenz zu Strukturkonservativismus und Reproduktion vorhandener Bedarfe und Qualifikationen).

##### **4.4.3.1 Strukturmerkmale der ausgewählten Betriebe**

Die ausgewählten Betriebe (siehe Abschnitt 2.4.1) repräsentieren trotz gewisser Defizite<sup>48</sup> hinreichend die in der Region anzutreffende Branchenstruktur und stehen mit gut 18.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für circa neun Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Untersuchungsregion. Anders als in der Region, wo sich die Beschäftigten vor allem auf Klein- und Mittelbetriebe verteilen, handelt es sich bei den befragten Betrieben um die jeweils größten der Branchen bzw. Wirtschaftszweige und, wie wir vermuten, wahrscheinlich weiterbildungaktivsten Betriebe.<sup>49</sup> Insofern ist anzunehmen, daß diese Betriebe eher noch günstigere Chancen einer Partizipation an Weiterbildung bieten, als dies

---

47 Siehe *Teil 1*, Kapitel 2.

48 So war es infolge mangelnder Kooperationsbereitschaft bzw. terminlicher Zwänge nicht möglich, Betriebe der in der Region (noch) vertretenen Textilindustrie in das Untersuchungssample einzubeziehen.

49 Diese Vermutung stützt sich vor allem auf die Absagebegründungen der kontaktierten Betriebe, mit denen es zu keinem Interview kam, die vielfach auf nicht vorhandene bzw. geringfügige eigene Weiterbildungsaktivitäten verwiesen.

gemeinhin der Fall ist. Vierzehn Betriebe des Samples lassen sich dem gewerblich-industriellen Bereich, drei dem Handel, zwei dem Kreditwesen und zwei dem Gesundheitswesen zuordnen. Drei dieser Betriebe sind Niederlassungen bundesweit operierender Unternehmen, und zwei sind Betriebe, die in jüngerer Zeit durch Fusion Bestandteile überregionaler Großunternehmen geworden sind und dadurch auch in deren Weiterbildungsstrukturen eingebunden wurden.<sup>50</sup>

Eine eigene Fortbildungsabteilung am Standort haben zwei der ausgewählten Betriebe; vier waren dem überregionalen Bildungswesen ihres Unternehmens angeschlossen bzw. greifen für die Durchführung ihrer Weiterbildung auf verbandsspezifische Einrichtungen zurück; ein Betrieb des Gesundheitswesens unterhält eigene Schulen zur Erstausbildung und Weiterbildungseinrichtungen. Darüber hinaus wurden in fünf Betrieben (Handel, Kredit- und Gesundheitswesen) ergänzende Weiterbildungsmaßnahmen durch Mitarbeiter des Hauses durchgeführt. Die Verantwortlichkeit für Organisation, Planung und Durchführung war in vier Fällen ausschließlich für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Führungskräften zugeordnet. In allen anderen Fällen lag sie beim jeweiligen Personalverantwortlichen, der Weiterbildung als ein Aufgabenfeld unter anderen (mit allerdings teilweise deutlich zunehmender Tendenz) wahrzunehmen hatte.

#### *4.4.3.2 Anlässe für betriebliche Weiterbildung*

Betrachten wir die Anlässe, die zur Durchführung von Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung in irgendeiner Form geführt haben<sup>51</sup>, so dominieren in allen Betrieben zunächst fachlich-technische Gründe, sei es in Gestalt technischer Veränderungen durch neue Maschinen, EDV-Systeme und ähnliches, sei es in Form veränderter fachlicher Anforderungen etwa durch die Notwendigkeit der Kenntnis neuer Produkte im Bereich des Handels und Kreditwesens oder medizinischer Veränderungen (beispielsweise im Bereich therapeutischer Methoden) im Gesundheitswesen. Als externe Gründe, die in betrieblicher Sicht eine Weiterbildung bedingen, wurden insbesondere veränderte gesetzliche Auflagen, Veränderungen im Zuge der Harmonisierung von EG-weiten Regelungen und eine stärkere Internationalisierung der Märkte genannt.

---

50 Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen und auf einzelne Branchen bzw. Wirtschaftszweige wird aus Tabelle 2 deutlich.

51 Wir orientieren uns hier an dem von den befragten Experten zugrundegelegten weiten Verständnis von Weiterbildung.

In sechs Fällen wurde die Notwendigkeit der Veränderung von Führungsverhalten gegenüber den Mitarbeitern explizit als Grund für Weiterbildungsmaßnahmen genannt. Zentraler Bezugspunkt von Führungskräfteschulungen ist vielfach die Verbesserung der Produktqualität und der Leistung der Beschäftigten, die über ein adäquates Führungsverhalten zu beeinflussen versucht wird; teilweise wurde auch auf die Problematik veränderter Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und die Vorgesetzten hingewiesen und diese zum Gegenstand der Bearbeitung gemacht, wie ein Personalleiter ausführte:

"Ein Grund für Weiterbildung, obwohl es eher von außen herangetragen wurde, sind die geänderten Ansprüche der Mitarbeiter auch an ihre Vorgesetzte. Früher im Unternehmen: Befehl - Gehorsam, wie in der Armee. Heutzutage ist das ja nicht mehr. Die Leute lassen ja nicht mehr ihre Einstellungen, ihr Selbstbewußtsein nicht irgendwo im Spind liegen, gehen dann zum Arbeitsplatz und holen das dann um 14.30 Uhr wieder raus, sondern tragen das zum Arbeitsplatz. Und da sind da natürlich Führungskräfte, die damit zu kämpfen haben. Die dann fragen, warum hat das 25 Jahre funktioniert, und warum funktioniert das jetzt nicht mehr. Und da müssen wir versuchen, die veränderten Gegebenheiten am Arbeitsplatz darzulegen, Hilfestellung, Handwerkszeug zu geben, wie kann ich darauf reagieren".

Teilweise wurden dementsprechend systematische Schulungen aller Führungskräfte bis zum Meister und Vorarbeiter oder Seminare zum Umgang mit betrieblichen Konflikten durchgeführt.

Interne Veränderungen infolge innerbetrieblicher Reorganisationsprozesse mit dem Ziel der Optimierung von Produktqualität bzw. einer kosteneffizienteren und zeitoptimalen Produktion wurden in vier Betrieben als wichtiger Grund für die Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen angeführt.

Schließlich stellte in vier Betrieben des Handels und Kreditwesens der innerbetriebliche Aufstieg einen wesentlichen Grund für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen dar. Für diesen Wirtschaftsbereich lässt sich abweichend von den gewerblich-industriellen Betrieben allerdings von spezifischen Mustern betrieblicher Weiterbildung sprechen, die stärker aufstiegsorientiert sind und der Mitarbeiterinitiative eine größere Bedeutung zumessen. Ein individuelles Engagement zur Weiterbildung wird hier gleichsam erwartet; die Betriebe fördern die Teilnahme von Mitarbeitern an Weiterbildungsmaßnahmen eher und verfügen teilweise über relativ formalisierte Aufstiegssysteme. Individuelles Engagement, sich beruflich weiterzubilden, wird dem Urteil der befragten Experten zufolge aber auch in den Betrieben des Gesundheitswesens erwartet, wo ständige berufliche Weiterbildung praktisch als der Berufsrolle zugehörig aufgefaßt wurde.

#### 4.4.3.3 Zielgruppen

Von den Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung sind die einzelnen Beschäftigtengruppen auch in diesem Sample in unterschiedlicher Weise betroffen. Gleichzeitig machen sich die branchendifferentiellen Weiterbildungsmodalitäten entscheidend bemerkbar, so daß uns eine differenzierte Darstellung nötig erscheint.

In den Betrieben des **Verarbeitenden Gewerbes** zeichnete sich nach expliziten Nennungen der Experten folgendes Bild ab: Die traditionellen Muster betrieblicher Weiterbildung - in unserem Projektkontext: die ungleichen Chancen zur Teilnahme an Weiterbildung - kommen hier immer noch voll zum Tragen. Daß Führungskräfte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, erschien in allen Fällen praktisch selbstverständlich. An zweiter Stelle wurden kaufmännische und technische Angestellte als weitere Zielgruppe genannt. Gerade für diese Zielgruppe hätten fachlich-technische Gründe eine Teilnahme an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung erforderlich gemacht, insbesondere im Konstruktionsbereich und im Zuge der Einführung von EDV bzw. neuer *Software*-Systeme für den übrigen Angestelltenbereich. In sechs Fällen wurden ausdrücklich die Mitarbeiter des Außendienstes als wichtige Zielgruppe genannt; darüber hinaus Meister (in zehn Fällen) sowohl hinsichtlich fachlich-technischer Qualifikationsziele als auch im Kontext von Maßnahmen zur Mitarbeiterführung.

Eine schon deutlich geringere Rolle spielten Facharbeiter bei der betrieblichen Weiterbildung. Sie wurden vor allem in den facharbeiterdominierten Branchen als Zielgruppen für Anpassungsqualifizierungen genannt. Nur in zwei Fällen wurden Angelernte als Adressatengruppe von betrieblicher Weiterbildung erwähnt; und zwar unter Hinweis auf weitere Technisierungsprozesse. Für diese Beschäftigtengruppe findet Lernen hauptsächlich durch Einweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz statt. In dem Maße aber, wie neuere Maschinen Handarbeit weiter überflüssig machten und stärkere Überwachungsfähigkeiten verlangten, stelle sich angesichts der hohen Kapitalbindung die Notwendigkeit, auch angelernte Arbeitskräfte systematischer im Betrieb zu schulen, so daß kleinere technische Störungen von den Maschinenbedienern selbst behoben werden können.

Außerhalb der gewerblich-industriellen Betriebe verändern sich die Strukturen der Weiterbildung deutlich. In den Bereichen **Handel und Kreditwesen** gibt es jeweils spezifische institutionalisierte Weiterbildungsmuster, die einen innerbetrieblichen Aufstieg ermöglichen und zugleich Voraussetzung dafür sind. In diesen Bereichen zielt die Weiterbildungsaufforderung auf nahezu alle Beschäftigtengruppen.

Ähnlich ist es in den zwei untersuchten Betrieben des **Gesundheitswesens**. Hier verläuft die qualitative Zäsur bei den Weiterbildungsmaßnahmen zwischen dem ärztlichen Personal auf der einen und dem weiteren Personal auf der anderen Seite. Die eher für Ärzte typische Form von Weiterbildung ist die Teilnahme an Kongressen und Symposien, die teilweise auf eigene Initiative organisiert werden; für die anderen Beschäftigten ist es eher die Wahrnehmung hausinterner Weiterbildungsveranstaltungen oder externer Kurse. Gleichwohl liegt auch hier die Initiative zur Teilnahme an Weiterbildung weitgehend bei den Beschäftigten selbst, die teils an abschlußorientierten Maßnahmen, überwiegend aber an berufsergänzenden Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. In diesen Betrieben gehört die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung - den Angaben der befragten Experten zufolge - eher zur Ausnahme.

Es lassen sich allerdings nach Aussagen der Experten deutliche geschlechtsspezifische Differenzen in der Teilnahme an längerfristigen abschlußorientierten Weiterbildungsmaßnahmen feststellen. Bei den Frauen mache sich die mit längerfristigen (aufstiegsorientierten) Weiterbildungen einhergehende räumliche Trennung von ihrem Heimatort weiterbildungshemmend bemerkbar. Die Familienorientierung bewirke eine deutlich stärkere Zurückhaltung bei der Teilnahme an Weiterbildung, so daß bestimmte mit betrieblicher Weiterbildung möglicherweise verbundene Chancen gar nicht erst wahrgenommen würden. Aber auch der in den Betrieben vorherrschenden Erwartung, daß Führungspositionen mit Teilzeitengagement nicht kompatibel seien, wollen oder können Frauen aufgrund ihrer Familiensituation weniger entsprechen als Männer. Insoweit perpetuiieren sich auch hier - da es sich um einen vergleichsweise ländlich strukturierten Raum handelt, eher noch überdurchschnittlich<sup>52</sup> - die geschlechtsspezifischen Selektionsmuster von betrieblicher Weiterbildung.

---

52 So wies eine Ausbildungsleiterin in einem Handelsunternehmen auf die unterschiedliche Frequentierung des hiesigen Förderkreises und dem der nahegelegenen Großstadt hin und auf die große "Bodenständigkeit" gerade der jüngeren Frauen, die nur schwer zur Teilnahme zu bewegen seien.

#### 4.4.3.4 Bedarfsermittlung und Transparenz in der betrieblichen Weiterbildung

Soweit Weiterbildungmaßnahmen durchgeführt bzw. veranlaßt wurden, wurde stets die bei den gewerblich-industriellen Betrieben eher enge, bei den anderen Betrieben eher weiter gefaßte Bindung der Weiterbildung an den jeweiligen betrieblichen Bedarf hervorgehoben. Eine **genaue** Bedarfsbestimmung konnte von den Befragten in den Betrieben unseres Samples nur in den wenigstens Fällen vorgenommen werden, das heißt lediglich dort, wo eine wie auch immer geartete Anpassungsqualifizierung infolge technischer Veränderungen oder aus externen Gründen unabweisbar war. In den meisten Fällen folgte die Bedarfsfeststellung - und die damit verbundene Legitimation von betrieblicher Weiterbildung - jedoch eher vagen Nutzenkalkülen, teils induziert durch entsprechende Weiterbildungsangebote von Kammern oder Weiterbildungsträgern, teils durch offensichtlichen Handlungsbedarf. Soweit berufliche Weiterbildung also eher noch "angebotsorientiert" erfolgt, werden bestimmte Standardqualifizierungsangebote (etwa im Bereich EDV für die Nutzung spezifischer *Software*) aufgrund eines vorliegenden Kursangebotes aufgegriffen. Diese in einer Reihe von Betrieben immer noch anzutreffende "Angebotsorientierung" charakterisierte ein Personalleiter eines Unternehmens, das zur Zeit dabei ist, eine systematische Bedarfsermittlung vorzunehmen, kritisch rückblickend folgendermaßen:

"Bisher hing das Ganze doch von Zufälligkeiten ab. Da flattert einem irgendein Prospekt auf den Tisch, na gut, da schicken wir mal irgendeinen hin. Also, sagen wir mal, man hat **reagiert** aufgrund des Angebotes oder irgendwo entstand plötzlich ein Bedarf, und dann wurde Weiterbildung betrieben, berufliche Weiterbildung. Sie war eben nicht systematisiert."

Daß sich auch Weiterbildung den Rentabilitätsinteressen des Unternehmens unterordnen muß, wird dennoch immer vorausgesetzt. Ein Personalleiter:

"Unser Grundsatz ist eine streng bedarfsgerechte Weiterbildung. Letztendlich müssen Sie ja alle Funktionen hier im Unternehmen unter Wirtschaftlichkeitsaspekten betrachten. Auch Weiterbildung. Warum sollten wir uns gerade davon ausnehmen. Alle anderen müssen belegen, warum die 'nen neuen Firmenwagen, Vertriebsmitarbeiter, warum der neue PC für die Buchhaltung angeschafft werden muß, und gerade die Weiterbildung sagt: Das interessiert uns alles gar nicht, Bildung ist ein Wert an sich - was ja alles richtig ist, aber nicht im Unternehmen, oder weniger im Unternehmen, nur zu einem ganz kleinen Prozentsatz."

Die Bedarfsermittlung erfolgt in den meisten Betrieben überwiegend subjektiv<sup>53</sup>, das heißt insbesondere durch gelegentliche oder regelmäßige Befragungen von Vorgesetzten, von denen angenommen wird, daß sie den Weiterbildungsbedarf der ihnen unterstellten Be-

---

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

beschäftigen einschätzen können<sup>54</sup>. In drei Fällen wurden eher objektive Methoden der Bedarfsermittlung in unterschiedlich elaborierter Form vorgenommen. Strenggenommen kann jedoch nur für einen der befragten Betriebe des gewerblich-industriellen Bereichs von einer systematischen, objektivierten Bedarfsermittlung die Rede sein. Hier werden derzeit für alle Abteilungen und alle Beschäftigten auf der Basis eines nach fachlicher und sozialer Dimension operationalisierten Qualifikationsbegriffs die für erforderlich gehaltenen Soll-Qualifikationen mit den vorhandenen Ist-Qualifikationen abgeglichen und detailliert die dafür notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt. Ziel ist es hier, mit Unterstützung eines externen Weiterbildungsberaters für alle Abteilungen einen Weiterbildungsplan zu erstellen, um einen an den konkreten Tätigkeiten der einzelnen Beschäftigten orientierten Weiterbildungsbedarf zu fixieren.

In den anderen beiden Fällen, bei denen im Ansatz von eher objektivierten Verfahren der Bedarfsermittlung die Rede sein kann, handelt es sich um regelmäßige Personalentwicklungsgespräche zur Festlegung des persönlichen Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. um eine regelmäßige Potentialanalyse, die sich allerdings ausschließlich auf das obere Segment der Beschäftigten, das heißt vom Meister an aufwärts, bezieht.

In sechs Fällen (Handel, Kredit- und Gesundheitswesen) liegt die Initiative zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen vornehmlich bei den Beschäftigten selbst, wenngleich auch hier für eine betrieblich geförderte Weiterbildung stets eine unmittelbare betriebliche Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen gegeben sein muß. Die größere Bedeutung der Beschäftigteninitiative korrespondiert in den Bereichen Handel und Kreditwesen unmittelbar mit dadurch möglichem innerbetrieblichem Aufstieg. Während im Kreditwesen allerdings eher höhere Schulabschlüsse (ab Realschule aufwärts) repräsentiert sind, haben im Handel insbesondere auch Beschäftigte mit Hauptschulabschluß die Möglichkeit, über die Teilnahme an Weiterbildung einen höheren beruflichen Status zu erreichen. Die vertikale Durchlässigkeit ist in dieser Branche also eher gegeben als in Betrieben des gewerblich-industriellen Bereiches.

Schließlich wurde in fünf Fällen in keinerlei Form eine Bedarfsermittlung für Weiterbildung vorgenommen, sondern es wurden im oben beschriebenen Sinne einer "Angebotsorientierung" ausschließlich in reaktiver Form Weiterbildungsmaßnahmen veranlaßt bzw. Beschäftigte zu Veranstaltungen von Weiterbildungseinrichtungen delegiert.

---

54 Das heißt nicht, daß hier die Initiative der Beschäftigten keine Rolle spielt, Vorgesetzte, spätestens aber die Personalverantwortlichen haben hier aber entscheidende Filterfunktion.

In unserem Projektkontext scheint uns die folgende Beobachtung relevant: Je restriktiver von den Betrieben Weiterbildung an den jeweiligen Bedarf gebunden wird, desto schwieriger wird die Wahrnehmung von Weiterbildung durch interessierte Beschäftigte. Andererseits scheint in den Betrieben, die sich um eine stärkere Systematisierung von Weiterbildung bemühen, eine größere Sensibilität für erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen zu entstehen und wird Weiterbildung tendenziell in den Zusammenhang der weiteren Unternehmensentwicklung integriert. Erschwernisse sind insbesondere die zeitliche Lage von Weiterbildungsveranstaltungen (abends und am Wochenende), die allenfalls partielle Übernahme der dafür entstehenden Kosten und die Nichtanrechnung von Arbeitszeit auf Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Zusammenhang einer eher restriktiven Bildungspraxis mit bestimmten Betriebsgrößen scheint weniger signifikant als die branchenspezifische Weiterbildungspraxis und die Rolle unterschiedlicher "Unternehmenskulturen"<sup>55</sup>. So korrespondierte bei den befragten gewerblich-industriellen Betrieben die Bedeutung favorisierter Produktionskonzepte mit einer je unterschiedlichen Weiterbildungspraxis. Die aktuelle Spannweite wurde insbesondere an zwei Betrieben deutlich. In dem einen, der eher tayloristische Organisationsprinzipien verfolgt, wird Weiterbildung **explizit** in den Kontext der Stabilisierung betrieblicher Herrschaftsstrukturen gestellt und den Kontrollinteressen der Betriebsführung untergeordnet. Dieses vergleichsweise extreme Verständnis von Weiterbildung haben wir in einem Unternehmen der Möbelindustrie angetroffen, in dem das Interesse an Kontrolle betont wurde:

"Wir sind dabei, dieses Rotieren", gemeint ist das Rotieren von Mitarbeitern an Maschinen in der Produktion, "in Grenzen zu halten. Aber so, daß wir permanent den Produktionsstand halten können. Daß wir immer so flexibel sind, daß uns auch ein Ausfall von mehreren Mitarbeitern keinen Schmerz zufügt. Wir sind dess' bewußt, Monopolstellungen grundsätzlich im Keim zu ersticken. Da arbeiten wir permanent dran", ...

Interviewer: "Kompetenzmonopole?"

"Ja, es gibt ja welche, wenn die an der Maschine sind, heute die hochgestochenen Maschinen, da arbeiten sie nur einen Mitarbeiter ein, der kann hinterher große Forderungen stellen, weil's kein anderer kennt. Bei uns ist es so, daß der Abteilungsleiter grundsätzlich die Person ist, die ihre Mitarbeiter einarbeiten kann. Das setzt natürlich voraus, daß der Abteilungsleiter die Maschinen alle kennt."

---

55 Wir verwenden diesen Begriff hier mit allem Vorbehalt, lediglich um die empirisch feststellbaren großen Spannweiten des Umgangs mit den Beschäftigten anzudeuten.

In dem anderen Fall eines Betriebes der Automobilzulieferindustrie, in dem - in der Perspektive des befragten Experten durchaus unter dem Zwang des Marktes - eher eine Aufweichung traditioneller tayloristischer Arbeitsorganisationsformen forciert wurde, werden tendenziell breitere Beschäftigtengruppen einbezogen (siehe auch *BMBW* 1990, 260) und dadurch die Beteiligungschancen auch der unteren betrieblichen Statusgruppen erhöht. Auf der Basis einer systematischen Personalentwicklung wird im Rahmen von Personalentwicklungs-gesprächen und Potentialanalysen der individuelle Weiterbildungsbedarf ermittelt. Zum anderen soll mit einem auf drei Jahre angelegten "Motivationsprojekt", das auch vom Betriebsrat mitgetragen wird,

"die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten gesteigert und die Abläufe im Unternehmen so gestrafft werden, daß die Arbeitsplätze dauerhaft gesichert sind. (...) Alle Beschäftigten (sollen) die Chance haben, aktiv und direkt an der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und der Schaffung von Erfolgsgrundlagen mitzuarbeiten."

#### *4.4.3.5 Ziele, Themen und Formen betrieblicher Weiterbildung*

Betrachten wir die Ziele, die mit betrieblicher Weiterbildung verfolgt werden, so überwiegt erwartungsgemäß eine fachlich-technische Anpassungsqualifizierung aus den genannten Gründen, gefolgt von Weiterbildungszielen, die sich auf die Verbesserung der personalen Kompetenzen von Führungskräften<sup>56</sup> richten. Eine individuelle Förderung als Ziel betrieblicher Weiterbildung ist vor allem in den Betrieben des Handels und des Kreditwesens anzutreffen; teilweise bestehen in einzelnen gewerblich-industriellen Unternehmen Freistellungs- oder Zuschußregelungen für Beschäftigte, die gehobene Ausbildungsabschlüsse (etwa Industriefachwirt und ähnliches) anstreben<sup>57</sup>.

Schließlich wurden in drei Fällen "Motivationsprojekte" durchgeführt, die zu einer Intensivierung von Weiterbildungsaktivitäten geführt haben. Bei den "Motivationsprojekten" handelt es sich in zwei Fällen um beteiligungsorientierte Managementprojekte, die mit dem Ziel der Verbesserung von Produktqualität und betrieblicher Ablauforganisation initiiert wurden und durch Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsplatz und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen explizit eine Steigerung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation sowie eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen erreichen sollen. In dem anderen Fall konzentrierte sich

---

56 Gemeint sind hiermit zum einen die Führungs- und Sozialkompetenz von Führungskräften gegenüber den ihnen unterstellten Beschäftigten, die Verbesserung ihrer Fach- und Methodenkompetenz und schließlich ihrer "Strategiekompetenz" im Sinne der Fähigkeit, strategisch im Interesse des Gesamtunternehmens denken zu können.

57 Allerdings mit einer anschließenden Bleibeverpflichtung des so Geförderten.

ein derartiges Motivationsprojekt mit den gleichen Zielen auf alle Führungskräfte im Sinne einer Multiplikatorenenschulung, an der alle Beschäftigten vom Meister an aufwärts teilnehmen.

Abgesehen von den genannten Motivationsprojekten entsprechen die Themen von Weiterbildungsmaßnahmen dem traditionalen Zielspektrum betrieblicher Weiterbildung. Im Bereich fachlich-technischer Anpassungsqualifizierung wurden Themen wie EDV-Schulungen, Technik-Schulungen (CAD, CNC, Hydraulik, Pneumatik, SPS und ähnliches) und für den Verkaufsbereich Kurse zur Verbesserung der Verkaufstechnik (Telefonkurse, Umgang mit Kunden etc.) genannt; für Meister und Techniker REFA-Lehrgänge (Zeitwirtschaft), Lehrgänge zur Qualitätssicherung, Ausbilderschulungen und Führungsverhalten; für Führungskräfte schließlich Seminare zum (Führungskräfte-)Verhaltenstraining, Arbeitstechniken, Rhetorik, Kommunikation und ähnliches. Beschäftigtengruppenübergreifend, allerdings deutlich divergierend in der Lehrgangsintensität, wurden schließlich Sprachkurse im Zusammenhang mit der verstärkten Internationalisierung der Märkte genannt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen handelt es sich bei allen Maßnahmen um Kurzzeitveranstaltungen, die selten den zeitlichen Rahmen von drei Tagen überschreiten (gelegentliche Ausnahmen sind insbesondere Sprachkurse).

Auch die Weiterbildungsformen schienen überwiegend eher konventionellen Mustern zu folgen. Es dominierten Intensivschulungen, Einarbeitungen bei Herstellerfirmen sowie unterrichtsförmig gestaltete Tages- bzw. Mehrtagesseminare. In zwei Fällen lagen in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes Erfahrungen mit Qualitätszirkeln in unterschiedlich praktizierter Form vor. Im Gesundheitswesen erfolgte eine regelmäßige Weiterbildung (im Wochen- oder Zweiwochenturnus) während der Arbeitszeit und am Arbeitsort. Handelstypisch ist schließlich die Durchführung von sogenannten Förderkreisen, die von den jeweiligen Ausbildungsleitern und Personalentwicklern betreut und im Haus durchgeführt werden.

#### *4.4.3.6 Bedeutung der regionalen Weiterbildungseinrichtungen und Auswahl von Kooperationspartnern*

In der Mehrzahl der befragten Betriebe spielten öffentliche Träger beruflicher Weiterbildung, wie etwa die Volkshochschulen, praktisch keine Rolle zur Deckung des eigenen Weiterbildungsbedarfs. Für die Betriebe ist das regionale und überregionale Angebot an Weiterbildungseinrichtungen etwa gleichbedeutend, obwohl sich eine Tendenz abzuzeichnen scheint, auf solche Weiterbildungsträger primär zurückzugreifen, die den eigenen Vorstellungen am ehesten entsprechen - das heißt in der Regel den subjektiven Werturteilen des jeweiligen Personalmanagements, das vielfach die Qualität von Weiterbildung durch (schriftlich oder mündlich durchgeführte) Befragungen der delegierten Teilnehmer zu evaluieren sucht.

Abgesehen von den drei Betrieben mit unternehmenseigenem Bildungswesen und einem Betrieb des Kreditwesens, der auf verbandsspezifische Weiterbildungsinstitutonen zur Deckung des eigenen Weiterbildungsbedarfs zurückgreift, wird von den Betrieben hauptsächlich auf private Weiterbildungsinstitute (etwa im Bereich Sprachen), in der Perspektive der Betriebe renommierte überregionale Einrichtungen und nur sehr punktuell auf das Angebot der Kammern rekurriert. Zwar werden die Weiterbildungsangebote der Kammern von Beschäftigten zur persönlichen Weiterbildung nach wie vor wahrgenommen, in der Perspektive vieler Betriebe erscheint ihr Weiterbildungsangebot jedoch zu wenig flexibel.

Dementsprechend hat sich in den letzten Jahren auf Initiative des regionalen Arbeitgeberverbandes im Kreis Herford eine wirtschaftsnahe Weiterbildungseinrichtung konstituiert, die zeitnah den aktuellen Weiterbildungsbedarf der Betriebe abdecken soll und von einer zunehmenden Anzahl von Betrieben in der Region in Anspruch genommen wird. Die Betriebe haben hier über einen Beirat direkten Einfluß auf das Weiterbildungsangebot und können die räumlichen und personellen Ressourcen auch für geschlossene Maßnahmen für den einzelnen Betrieb nutzen. Diese Weiterbildungseinrichtung fungiert praktisch als eine Art überbetriebliche Bildungsabteilung der Mitgliedsfirmen und ist für "externe" Weiterbildungsinteressenten nur teilweise zugänglich. Eine ähnliche Einrichtung besteht auch im Kreis Minden-Lübbecke.

Eine jüngere Tendenz in mehreren Betrieben ist die Durchführung von "*In-House*"-Maßnahmen, für die ein externer Trainer für Schulungszwecke oder zur Durchführung von Seminaren von den Unternehmen "eingekauft" wird. Die Betriebe sehen hierin neben einer besseren Zuschniedung von Weiterbildungsmaßnahmen auf ihren konkreten Bedarf vor allem eine Möglichkeit der Kostenminimierung.

#### 4.4.3.7 Entwicklungstendenzen der betrieblichen Weiterbildung

Aufgrund unserer Erhebungen halten wir es nicht für angemessen, von einer generellen Entwicklungstendenz im Sinne einer veränderten "Managementphilosophie" in der betrieblichen Weiterbildung zu sprechen, der auf lange Sicht schließlich alle Betriebe folgen würden. Vorschnell scheinen uns insbesondere solche Einschätzungen, die Weiterbildung (wie *Harald Geißler*) zunehmend in den Kontext "organisationskulturellen Identitätslernens" gestellt sehen oder wie *Rolf Arnold* eine "Paradigmenangleichung von ökonomischer und pädagogischer Vernunft" ausmachen. Vielmehr wollen wir vorsichtiger von einer äußerst heterogenen Betriebslandschaft sprechen, sowohl hinsichtlich favorisierter Produktionskonzepte als auch hinsichtlich der Relevanzzuweisung und Praxis von Weiterbildung. Wir können unseren Erfahrungen zufolge idealtypisch fünf Typen betrieblicher Weiterbildung unterscheiden:

**Typ A:** Dieser Weiterbildungstyp repräsentiert eine eher **tayloristische** Variante von **Produktionsorganisation und Weiterbildung**. Weiterbildung wird hier sehr restriktiv

gehandhabt und dem Kontrollinteresse des Betriebsmanagements untergeordnet. Freistellungen, finanzielle Beihilfen und ähnliches erfolgen nicht oder nur in seltenen Fällen. Betriebsnotwendige Weiterbildung konzentriert sich auf ein Minimum und beinhaltet vor allem unabwendbare Anpassungsqualifizierung. Weiterbildung der Beschäftigten muß hier weitgehend in Eigeninitiative außerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

**Typ B:** Dieser Weiterbildungstyp entspricht der offenbar immer noch häufig anzutreffenden Praxis des "**pragmatischen Reduktionismus**" (BMBW 1990) und kann am ehesten als angebotsorientierter und reaktiver Typus gekennzeichnet werden. Weiterbildungsmaßnahmen werden fallweise durchgeführt bzw. Mitarbeiter aufgrund eines vorliegenden Weiterbildungsangebotes eines Anbieters delegiert. Die Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildung werden situativ abgestimmt. Kostenübernahme oder Freistellungen erfolgen in diesen Betrieben in der Regel dann, wenn auch ein betriebliches Interesse gegeben ist.

**Typ C:** Für diesen Weiterbildungstyp gilt kontinuierliche **Weiterbildung** vergleichsweise stärker als **Bestandteil der Berufsrolle**. Er ist in den Bereichen des Handels, des Kredit- und Gesundheitswesens anzutreffen, wenngleich hier immer noch deutlich unterschiedliche Weiterbildungsarten zu unterscheiden sind. Auf der einen Seite stehen auf Weiterbildung gestützte, nahezu formalisierte Aufstiegsmuster (allerdings nur teilweise im Sinne eines berufslaufbahnmäßigen Automatismus), die insbesondere im Handel auch formal geringer qualifizierten Beschäftigtengruppen offenstehen. Auf der anderen Seite gehört eine regelmäßige Anpassungsweiterbildung für den Großteil der in diesen Bereichen Beschäftigten eher zum beruflichen Alltag als für Beschäftigte des gewerblich-industriellen Bereichs. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird eher gefördert, da betriebliches Interesse an qualifiziertem Personal und individuelle **Interessen**, zum Beispiel an Aufstieg, in einem erheblichen Teil **konvergieren** (vgl. Bolder 1987).

**Typ D:** In diesen gewerblich-industriellen Betrieben geht das Bemühen des Personalmanagements in die Richtung einer stärkeren, eher funktionsbezogenen Systematisierung des Weiterbildungsbedarfs. Weiterbildung erscheint hier als **Problemlösungsinstrument** für spezifische betriebliche Problemlagen, die sowohl technisch als auch in mikropolitischen Konflikten begründet sein können. Diesem Grundverständnis folgend werden grundsätzlich alle Beschäftigtengruppen zu Adressaten betrieblicher Weiterbildung; gleichzeitig sind hier Bestrebungen zur genaueren Evaluation des Qualifikationserfolges festzustellen.

**Typ E:** In diesen Betrieben wird Weiterbildung zunehmend in den Kontext der betrieblichen **Organisationsentwicklung** gestellt und betriebliche Reorganisation und Weiterbildung im Sinne von Personalentwicklung aufeinander bezogen. Dabei wird Personalentwicklung sowohl in einer verhaltens- als auch in einer qualifizierungsrelevanten Dimension verstanden. Eine eher personenbezogene Systematisierung von Weiterbildung im

Sinne einer individuellen Potentialermittlung korrespondiert hier mit fachlichen und sozialen Qualifizierungsprozessen im Zusammenhang mit veränderten arbeitsorganisatorischen Ansätzen wie etwa der Einführung von Gruppenarbeit, die stärker auf Aufgabenintegration abzielt und eher polyvalente Qualifikationen erforderlich macht. Weiterbildung wird hier an ein spezifisches Verständnis von Unternehmenskultur gebunden und sucht die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu erhöhen.

Ein Bewußtsein für den wachsenden Stellenwert der *Human Resources* ist in den Einschätzungen der Experten also nur bedingt festzustellen und steht nicht in Widerspruch zu weiteren Technisierungsprozessen. Betriebliche Weiterbildung erweist sich also als in hohem Maße kontingent und ist keine zwangsläufige Folge wie auch immer gearteter ökonomischer oder technischer Entwicklungen. Leitbilder von Produktionskonzepten spielen hier ebenso eine Rolle wie etwa die Möglichkeiten der Beschaffung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt. Von einem neuen *one best way* in der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung kann also keine Rede sein; vielmehr eröffnen ihre unterschiedlichen Varianten je unterschiedliche Entwicklungs- und Beteiligungsperspektiven.

#### **4.5 Perspektiven der betrieblichen Rationalisierungspolitik und die Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsstrukturen**

An dieser Stelle sollen nun die sich aus den Expertengesprächen ergebenden Einschätzungen zur weiteren Qualifikationsentwicklung wiedergegeben werden, das heißt letztlich subjektive Bewertungen, die insgesamt durch eine hohe Prognoseunsicherheit gekennzeichnet sind. Es gab keinen Experten, der nicht von einer weiteren technischen Rationalisierung in den Betrieben ausging. Daß Automatisierungs- und Technisierungsprozesse auch weiterhin eine große Rolle spielen, war Konsens über die Branchen hinweg. Zwar experimentierten eine Reihe von Betrieben mit neuen arbeitsorganisatorischen Mustern, bei denen vor allem die Integration der Qualitätskontrolle in den gesamten Produktionsprozeß im Mittelpunkt steht und wofür teilweise explizit das aktuelle Managementparadigma von *lean production* angeführt wurde; aber gleichzeitig wurde auch die Kontinuität von Rationalisierungsprozessen bei der Darstellung der betrieblichen Entwicklung eingeräumt. Ein Personalleiter formulierte es so:

"Rationalisiert wird eigentlich immer. Wenn Sie eine gute Auftragslage haben, rationalisieren Sie, um Ihre Durchlaufzeiten zu verkürzen, um Ihre Kunden pünktlicher, schneller beliefern zu können. Rationalisierung bedeutet ja eigentlich immer: Rationalisierung im Fertigungsbereich, an den Maschinen. Wenn Sie keine gute Auftragslage haben, rationalisieren Sie, um die Kosten zu senken. Weil, Personalkosten, ganz klar, sind neben den Energiekosten einer der größten Kosten in einem Unternehmen. Und aus dem Grunde sind Sie also nur am Rationalisieren,

gerade in den Fertigungsbereichen. Wir versuchen natürlich auch, unsere Organisationsstrukturen im Angestelltenbereich, also im administrativen Bereich, zu optimieren, aber bis da mal 'ne Stelle wegfällt, das dauert eigentlich schon sehr, sehr lange."

Verstärkte arbeitsorganisatorische Reorganisationsprozesse (etwa im Zuge der Einführung von Gruppenarbeit) treten also offenbar nicht an die Stelle weiterer technischer Innovationen, sondern sind teilweise deren Folge angesichts der gestiegenen Kapitalintensität von Produktionsanlagen und den dementsprechenden Kosten von Produktionsstillständen.

Angesichts weiterer erwarteter Technisierungsprozesse gingen alle befragten Experten für den industriellen Bereich von einer abnehmenden Nachfrage nach ungelernten Arbeitskräften aus. Für den übrigen gewerblichen Bereich wurden teilweise keine qualitativen Veränderungen erwartet, überwiegend wurde aber von steigenden Anforderungen im Facharbeiterbereich ausgegangen mit der Perspektive eher komplexerer, polyvalenter beruflicher Fähigkeiten. Wie es ein Experte formulierte, werden "einfache Tätigkeiten (...) tendenziell mehr abnehmen als bisher; qualifizierte Tätigkeiten auf einem mittleren Niveau werden mehr gefragt werden".

Allgemein wird eine Zunahme überwachender Tätigkeiten im traditionellen Angelerntenbereich erwartet, die auch hier eher komplexere Qualifikationen erforderlich mache.

Für den Bereich des Kreditwesens wird infolge weiterer Automatisierung traditioneller Kundendienstleistungen von einem Anstieg der Beratungsarbeit ausgegangen; zudem werden stärkere Kompetenzen im Verkaufs- und Verhaltensbereich erwartet. Im Gesundheitswesen wird im traditionellen Krankenpflegebereich eine zunehmende Aufgabenintegration von administrativer, planender und betreuender Tätigkeit festgestellt. Schließlich scheint der Trend im Handel weg vom Verkäufertypus hin zu einer Art fachkompetentem Kundenberater zu gehen.

Diese letztlich subjektiven Experteneinschätzungen lassen sich nur schwer objektivieren. Sicher würde eine breitere Befragtenbasis Aussagen über die weiteren qualifikatorischen Entwicklungen plausibler erscheinen lassen. Gleichzeitig scheint eine eindeutige qualifikatorische Entwicklungstendenz auch in breiter angelegten industriesozialologischen Untersuchungen nicht gesichert. Wir wollen hier nur kurz an die Debatte um Polarisierung von Produktionsarbeit und an die Diskussion um die qualifikatorischen Implikationen vermeintlicher neuer Produktionskonzepte (neuerdings in der Perspektive von *lean production* geführt) erinnern.

Die Unsicherheit über die weiteren qualifikatorischen Entwicklungspfade spiegelt sich in einer jüngst veröffentlichten Untersuchung des *Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)* wider, wo immerhin vier Varianten für möglich gehalten werden, nämlich die einer "qualifiziert kooperativen Produktionsarbeit", eines "rechnergestützten Neotaylorismus", "polarisierter Produktionsarbeit" und schließlich die einer "fraktalen Arbeitsorganisation". Als naheliegendste Variante schätzt das *ISF* die polarisierte Produktionsarbeit ein.<sup>58</sup> Wie *Waltraud Heller*, die industriesozialistische Qualifizierungsdebatte zusammenfassend, es etwas provokativ formulierte: "Die Qualifikationen ändern sich oder eben auch nicht" (1993).<sup>59</sup>

Die Effekte des zunehmenden Trends zu höheren Bildungsabschlüssen hinsichtlich möglicher Entwicklungspfade der Produktionsorganisation sind, auch den Ergebnissen der Expertenbefragungen zufolge, noch gar nicht absehbar. Kommt es zu einer Angleichung etwa an französische Betriebsstrukturen (*Lutz* 1976)<sup>60</sup>, oder kommt es zu einer innerbetrieblichen

---

58 Die Untersuchung des *ISF* hatte alternative Entwicklungspfade der Industriearbeit in Betrieben des Maschinenbaus zum Gegenstand und scheint uns deshalb bemerkenswert, weil hier - entgegen dem Klischee vom Maschinenbau als Domäne weitgehend eigenverantwortlicher und relativ autonomer Facharbeit - Perspektiven einer betrieblichen Reorganisation diskutiert werden, die auch in qualifikatorischer Hinsicht auf eine Revision des traditionellen Berufsbildes vom Facharbeiter hinauslaufen könnten (*Hirsch-Kreinsen/Schultz-Wild/Köhler/von Behr* 1990).

59 Die alte fabelhafte Prognose: "Wenn der Hahn kräht auf dem Mist, ändert sich's Wetter, oder es bleibt wie es ist" dürfte bei dieser Schlußfolgerung ganz bewußt Pate gestanden haben.

60 *Lutz* hatte in einer mittlerweile wohl klassisch zu nennenden vergleichenden Studie zwischen französischen und deutschen Betrieben die Interdependenzen zwischen den nationalen Bildungssystemen und der jeweiligen betrieblichen Gestaltung von Arbeitsteilung und Qualifikationsstruktur untersucht. *Lutz* zufolge dominieren in der deutschen und französischen Industrie zwei sehr konträre Modelle von betrieblicher Organisation und Arbeitskräfteeinsatz, die maßgeblich auf unterschiedliche "Versorgungslagen" der Betriebe mit Arbeitskräften zurückzuführen sind. Etwas verkürzt lässt sich sagen: Ist das deutsche Modell eher gekennzeichnet durch eine facharbeitergestützte Produktion, das heißt durch den Einsatz von Arbeitskräften mit abgeschlossener Facharbeiterausbildung und eine Arbeitsorganisation, die durch eine eher gering besetzte Führungsstruktur und vergleichsweise große relative Autonomie des Produktionspersonals gekennzeichnet ist, ist das französische Modell durch einen wesentlich ausgeprägteren autoritär-bürokratischen Charakter und durch eine deutlich schärfere Trennung von körperlicher und geistiger, ausführender und planend-leitender Arbeit charakterisiert. Die divergierenden Formen hierarchischer und funktionaler Arbeitsteilung reflektieren die jeweilige Verfügbarkeit von Qualifikationen auf den Arbeitsmarkt. Die Qualifikationsstruktur des französischen Betriebes unterscheidet sich *Lutz* zufolge von

Verschiebung von Qualifikationsstrukturen? Und welche Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung resultieren hieraus? Zumal spezifiziert auf die besonderen regionalen Pfade eher globaler Entwicklungstrends, harren diese Fragen einer Antwort. Es wird sich in den soziobiographisch angelegten Interviews auf der Mikroebene der individuellen Entscheidungssituationen zeigen, wie die einzelnen mit dieser Unsicherheit umgehen.

---

der deutschen in dreifacher Hinsicht:

- durch den sehr hohen Anteil von Arbeitskräften, die keine einschlägige Vollausbildung durchlaufen haben;
  - durch den hohen Anteil von Arbeitskräften mit einer formal gehobenen schulisch-theoretischen Qualifikation in Führungspositionen, die im Gegensatz etwa zu deutschen Ingenieuren in Führungsfunktion über keine berufspraktische Basisqualifikation verfügen;
  - durch aus beiden resultierende, weit höhere Differenzierung der Qualifikationen nach Niveau und Profil.
- Unter der Annahme einer Interdependenz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem hatte *Lutz* seinerzeit bereits die Folgen der Entwicklung des Bildungssystems für die Beschäftigungsstrukturen in den Betrieben problematisiert, die heute erneut unter dem Rubrum "Krise des dualen Berufsausbildungssystems" diskutiert werden. So sah er die Gefahr, daß auch in der Bundesrepublik die "Penetration" von ausschließlich schulisch-theoretisch qualifizierten (vor allem aus der Hochschule kommenden) Arbeitskräften zu Strukturveränderungen führen könnte, die tendenziell den in der französischen Industrie beobachtbaren Verhältnissen ähneln. Die Expansion rein schulischer Bildungs- und Ausbildungsgänge, wie auch in unserer Regionaluntersuchung dokumentiert, führt zu einer faktischen Entwertung der berufspraktischen Ausbildung und konterkariert letztlich übergreifende gesellschaftliche Ziele - wie den Abbau von Ungleichheit der Lebenschancen - und führt zu einer Vermehrung der Zahl stigmatisierter Selektionsopfer im Bildungssystem. Die fortdauernde Gültigkeit der Ergebnisse der *Lutz'schen* Studie ist von *Dieter Hoss* (1993, 145 ff.) kürzlich bestätigt worden, der auf die stark polarisierte Unternehmens- und Arbeitsorganisation in französischen Betrieben infolge der beruflichen Qualifikationsstruktur hinweist. - Die Interdependenz von Entwicklungen im Bildungssystem und veränderten Produktionskonzepten stärker zu berücksichtigen, scheint uns allemal ein Desiderat industriesoziologischer Qualifikationsforschung und würde die Gefahr reduzieren, den je dominanten Leitbildermoden betrieblicher Organisationskultur und dem je neuesten Paradigmenwechsel der Managementdiskussion aufzusitzen.

## 4.6 Resümee

Die Region Herford ist ein ländlich und kleinstädtisch geprägter Raum mit einer spezifischen industriellen Tradition, die eng mit seiner Wirtschaftsgeschichte verknüpft ist und erst partiell jene Tertiärisierungsentwicklung nachvollzieht, wie sie dem bundesweiten Trend des Strukturwandels vom industriellen zum tertiären Sektor entspricht. Insbesondere für das Verarbeitende Gewerbe zeichnen sich Prozesse strukturellen Wandels ab, mit unmittelbaren Konsequenzen für die regionalen Beschäftigungsstrukturen. Die Konjunkturreagibilität der regionalen Ökonomie als Folge der traditionellen Dominanz des sekundären Sektors spiegelt sich schließlich in Phasen unterschiedlicher Beschäftigungsintensität wider, die sich für die Individuen ihrer Branchenzugehörigkeit und ihrem beruflichen Status entsprechend als je unterschiedliche Beschäftigungsrisiken manifestieren. Hauptbetroffene sind auch hier - sowohl aus dem wirtschaftlichen Strukturwandel als auch aus einer veränderten Qualifikationsnachfrage der Beschäftiger resultierend - insbesondere Frauen und Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung, die allenfalls durch Teilnahme an beruflichen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen noch die Chance auf eine Rückkehr in stabile Segmente des Arbeitsmarktes zu haben scheinen.

Die regionalen Weiterbildungschancen im Sinne des außerbetrieblichen und betrieblichen Weiterbildungsangebotes schließlich sind charakterisiert durch einen eher intransparenten und stark segmentierten Weiterbildungsmarkt mit je unterschiedlichen Zutritts- und Verwertungschancen. Während die Preisgestaltung als Regulativ für die Zutrittschancen zu bestimmten Weiterbildungssegmenten fungiert, entscheiden - in der Perspektive der Beschäftiger - die Praxisrelevanz der im Zuge von Weiterbildung vermittelten beruflichen Kompetenzen und ihre Nähe zum je spezifischen betrieblichen Bedarf über die Arbeitsmarktwirksamkeit des individuell betriebenen Weiterbildungsaufwandes. Die Persistenz der bekannten traditionellen Muster betrieblicher Weiterbildung beginnt sich allenfalls allmählich zu verändern. Unterschiedliche Typen betrieblicher Weiterbildung korrespondieren mit den jeweils favorisierten Varianten von Produktionsorganisation und Organisationsentwicklung und erweisen sich so als zentrales Element betrieblicher Arbeitspolitik.

Die in den Expertenbefragungen sich widerspiegelnde Unsicherheit über die weiteren qualifikatorischen Entwicklungspfade stellen die Individuen in eine letztlich weitgehend offene Entscheidungssituation.

## **5. DER FALL HALLE/SAALE**

### **5.1 Die Arbeitsmarktregion Halle im Wirtschaftsraum Halle-Dessau-Leipzig**

Der im Süden Sachsen-Anhalts liegende, politisch den Regierungsbezirken Halle (Stadt Halle und Saalkreis) und Dessau (Kreis Bitterfeld) zugeordnete Arbeitsamtsbezirk Halle (Karte 6) war auf Grund vielfältiger Verflechtungen und Austauschbeziehungen stets Teil eines ökonomischen Verdichtungsraums, der bis nach Sachsen hineinreicht. Ein wesentliches Strukturmerkmal der Region war und ist die Verfügbarkeit einer Reihe natürlicher Ressourcen, wie Kohle (vor allem Braunkohle), Salze, Steine und Erden in der Nähe der Chemiestandorte der Region. Wichtige Kali- und Steinsalz- Bergaugebiete liegen im Umfeld Halles, ebenso das Braunkohlerevier mit Abbaufeldern westlich von Merseburg-Leuna, südlich von Halle bei Ammendorf sowie südlich und nördlich von Bitterfeld in den Tagebauen Goitsche und Zschornewick. Zwar waren die Städte Halle und Leipzig zu DDR-Zeiten jeweils Hauptstädte der sie umschließenden Bezirke<sup>1</sup>, unberührt von den politisch-administrativen Gliederungen bildete der Raum Halle-Leipzig jedoch traditionell ein stark industrialisiertes Ballungsgebiet, wie aus den Karten 7 und 8 hervorgeht. Neuere regional- und industriepolitische Strategien knüpfen an diese Tradition explizit an.<sup>2</sup>

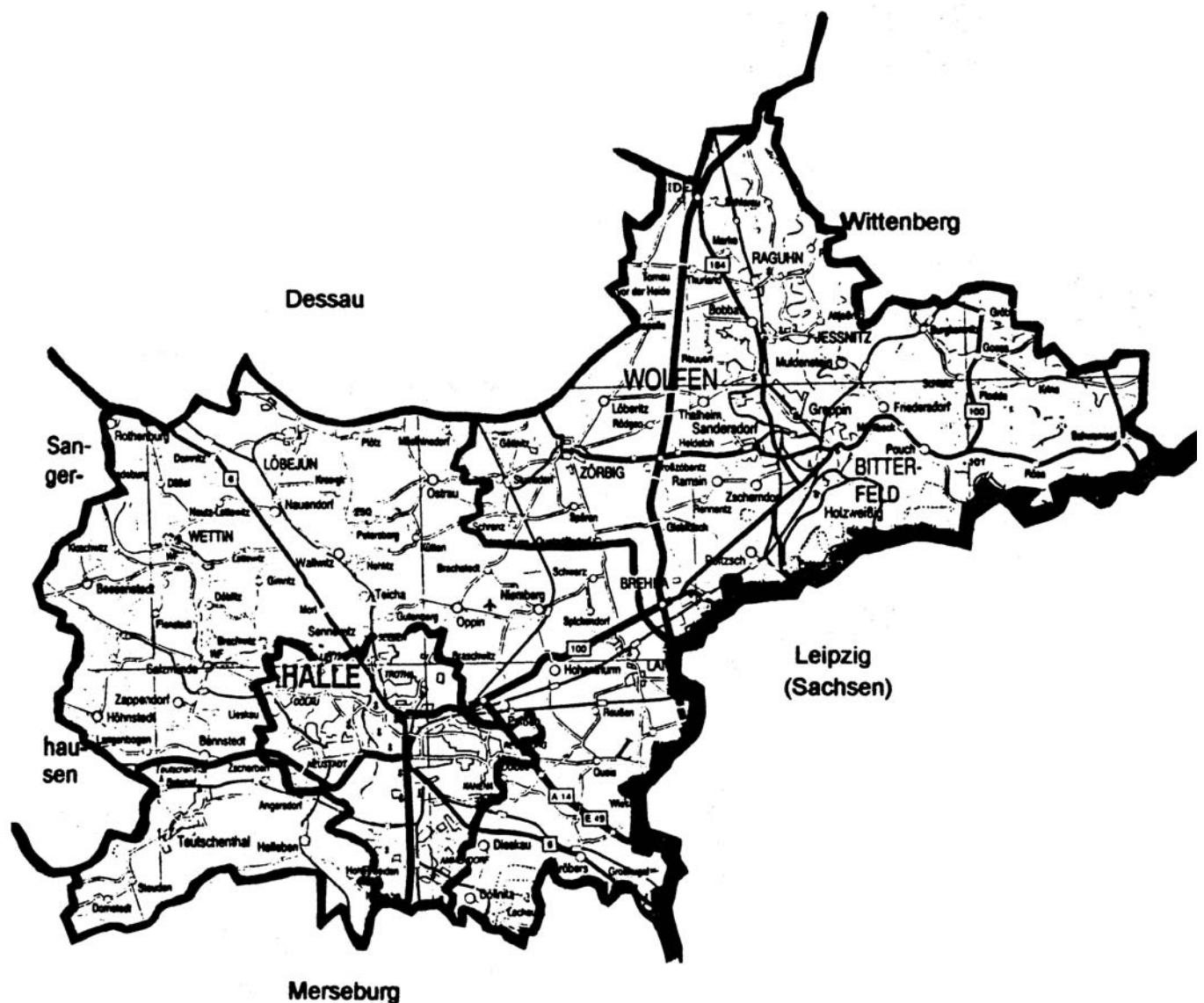
Die Chemiegebiete um Halle, Bitterfeld und Merseburg bilden seit den zwanziger Jahren mit Teilen des Leipziger Regierungsbezirkes einen auf Grund von Verkehrs- und Zuliefererbeziehungen sowie durch ein Energieverbundsystem stark integrierten Wirtschaftsraum. In dem "Chemiedreieck" Bitterfeld/Halle/Merseburg (Stadtgebiet Halle, Landkreise Merseburg und Bitterfeld) - war mehr als die Hälfte der Chemieproduktion der DDR konzentriert (Schädlich/Wagner 1992, 4). Mit einem Flächenanteil von gut acht, einem Bevölkerungsanteil von 21 Prozent sowie einem Anteil am Umsatz von Bergbau und Verarbeitendem

---

1 Die Bezirke Halle und Leipzig gehörten nach Einwohnern zu den größten DDR-Bezirken. Der Bezirk Halle war mit 1.816.000 Einwohnern nach dem Bezirk Karl-Marx-Stadt (1.911.000) sogar der zweitgrößte DDR-Bezirk.

2 Siehe etwa die Beilage von *Die Welt* vom 21.09.1994: "Zukunftsregion Halle-Leipzig". Trotz der zweifellos vorhandenen ökonomischen Verflechtungen in diesem Raum kann von einer Identifikation der Individuen mit einer Region kaum die Rede sein. Die etwas aufgesetzt wirkende Diskussion in dieser Beilage zwischen exponierten Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zur Frage, ob es ein Regionalbewußtsein in der Bevölkerung gebe, mag ein Indiz dafür sein.

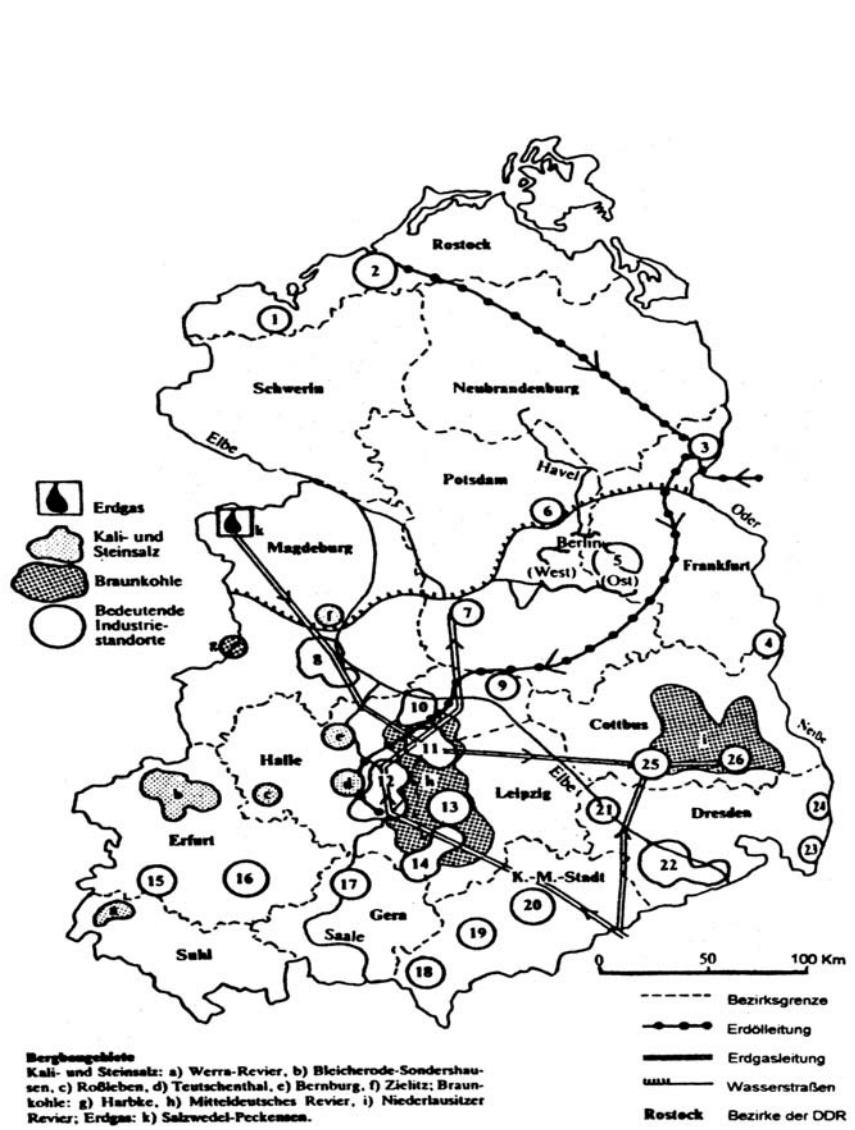
**Karte 6:** Der Arbeitsamtsbezirk Halle/Saale im Südosten Sachsen-Anhalts



1cm = 3.7km

**Quelle:** Landesamt für Landesvermessung und Datenverarbeitung Sachsen-Anhalt.

Karte 7: Industrialisierung der DDR



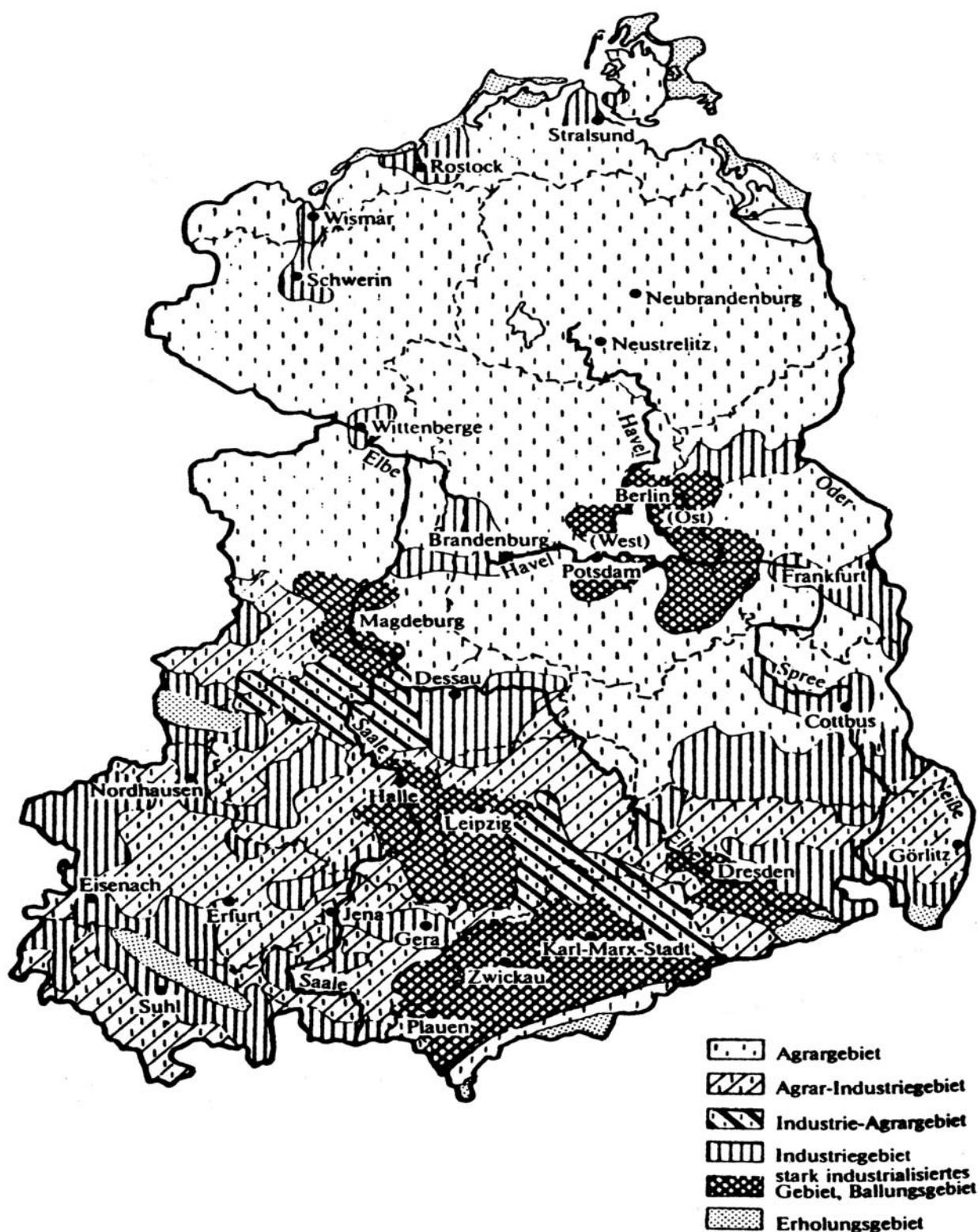
Industrie-standorte	Wichtige Industrien	Standor-faktoren
1 Wismar	Maschinenbau, Schiffsbau	v
2 Rostock	Schiffsbau, Maschinenbau, Elektro, Fischverarbeitung	v
3 Schwerdt	Erdölverarbeitung, Wärme-kraft, Chemie	r, v
4 Eisen-hüttenstadt	Eisen und Stahl	v
5 Berlin (Ost)	Wärmeleistung, Metall, Ma-schinenbau, Chemie, Elektro, Feinmechanik-Optik, Bekleidung, Holzverarbei-tung und Papier, Nahrungs- und Genußmittel	s, v
6 Hennigsdorf	Eisen und Stahl, Fahrzeug-bau	v, s
7 Branden-burg	Eisen und Stahl, Fahrzeug-bau	v
8 Magdeburg	Maschinenbau, Fahrzeug-bau, Chemie, Elektro, Feinmechanik-Optik, Nah-rungs- und Genußmittel	v, s
9 Wittenberg	Chemie	v, e
10 Dessau	Fahrzeugbau, Maschinen-bau, Elektro, Nahrungs- und Genußmittel	v, s
11 Bitterfeld	Wärmeleistung, Aluminium, Chemie	r, s
12 Halle-Merseburg	Wärmeleistung, Erdölverarbei-tung, Chemie, Fahrzeugbau, Maschinenbau, Elektro, Holzverarbeitung und Pa-pier, Nahrungs- und Genußmittel	r, e, v
13 Leipzig	Metall, Maschinenbau, Che-mie, Elektro, Feinmechanik-Optik, Textil, Bekleidung, Holzverarbeitung und Pa-pier, Nahrungs- und Genußmittel	v, s
14 Rorna-Zeitz	Wärmeleistung, Erdölverarbei-tung, Chemie, Metall, Ma-schinenbau	r, v, s
15 Eisenach	Fahrzeugbau	s, v
16 Erfurt	Maschinenbau, Elektro, Feinmechanik-Optik, Be-kleidung, Nahrungs- und Genußmittel	v, s
17 Jena	Feinmechanik-Optik	s, v
18 Plauen	Maschinenbau, Elektro, Textil, Bekleidung	s, v
19 Zwickau	Fahrzeugbau, Maschinen-bau, Elektro, Textil	s, v
20 K.-M.-Stadt	Maschinenbau, Fahrzeug-bau, Metall, Chemie, Kun-ststoff, Elektro, Feinmecha-nik-Optik, Bekleidung, Tex-til	s, v
21 Riesa	Eisen und Stahl, Chemie	v
22 Dresden	Eisen und Stahl, Maschinen-bau, Chemie, Kunststoff, Elektro, Feinmechanik-Optik, Bekleidung, Textil, Holzverarbeitung und Pa-pier, Nahrungs- und Genuß-mittel	s, v
23 Zittau	Fahrzeugbau, Textil	s
24 Görlitz	Fahrzeugbau, Maschinen-bau, Bekleidung	s
25 Lauch-hammer	Wärmeleistung, Erdölverarbei-tung, Chemie, Maschinen-bau	r, e, v
26 Schwarze Pumpe	Wärmeleistung, Aluminium, Chemie	r, e, v

Legend:

- r = rohstofforientiert
- e = energieorientiert
- v = verkehrsoorientiert
- s = arbeits- und absatzorientiert

Quelle: Zimmermann 1985, 520.

**Karte 8:** Gebietsstrukturen der DDR



Quelle: Zimmermann 1985, 526 (nach Scholz 1971).

Gewerbe von 33 Prozent ist dieser Raum immer noch die wichtigste Industrieregion Sachsen-Anhalts. In den hier ansässigen vier Chemiekombinaten - Leuna, *BUNA*, Bitterfeld und dem fotochemischen Kombinat Wolfen - arbeiteten Ende 1989 noch gut ein Fünftel aller Erwerbstätigen dieses Raumes.<sup>3</sup> Die regionale Verfügbarkeit relevanter Rohstoffe für die Chemieindustrie sowie die DDR-Industriepolitik - insbesondere die Kombinatsbildungen seit 1969 - trugen wesentlich zur Strukturdominanz der hier seit den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts ansässigen Chemiebranche<sup>4</sup> bei. So wurde 1969 unter anderem aus dem *VEB Elektrochemisches Kombinat Bitterfeld* und dem *VEB Wolfen* das *VEB Chemiekombinat Bitterfeld (CKB)* gebildet. Die Kombinatsbildung ging einher mit der im gleichen Jahr durch die *SED*-Führung beschlossenen und propagierten "Chemisierung der Volkswirtschaft", die insbesondere den forcierten Ausbau der Kunststoffproduktion zum Ziel hatte. Die industriepolitische Forcierung der Chemieindustrie in der DDR spiegelte sich auch in den Vorgaben verschiedener Pläne wider. So sollte etwa im Fünfjahrplan 1976 - 1980 ursprünglich die Chemieproduktion im Jahresdurchschnitt um 7.7 Prozent steigen, realisiert werden konnte aber nur ein jahresdurchschnittlicher Zuwachs von 4.8 Prozent - Ausdruck der Strukturprobleme der Chemieindustrie in der DDR, die im Zuge steigender Erdölpreise in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre versuchte, Erdöl zunehmend durch Braunkohle zu substituieren.<sup>5</sup>

Betrachten wir die drei Kreise der Untersuchungsregion (Kreis Bitterfeld, Saalkreis und Stadt Halle) für sich genommen, so wird eine äußerst heterogene Wirtschaftsstruktur augenfällig: Während der Saalkreis (mit 618 Quadratkilometern von der Fläche her der zweitgrößte Kreis im Regierungsbezirk Halle und mit einer Bevölkerungsdichte von 107 Einwohnern je qkm relativ dünn besiedelt) einer *IAB*-Strukturanalyse zufolge als eine landwirtschaftlich dominierte Umlandregion charakterisiert werden kann<sup>6</sup> (1989 waren

---

3 Zahlenangaben nach *Grünert* 1994, 31 ff.

4 1894 wurde in Bitterfeld durch die chemische Fabrik *Elektron AG* die erste Chlorkalielektrolyse in Betrieb genommen. Im gleichen Jahr errichteten die *Elektrochemischen Werke Berlin* hier eine weitere Chlorkalielektrolyse zur Gewinnung von Chlor, Ätzkali und Ätznatron. 1895 erbaute die *AGFA* zwischen Greppin und Wolfen eine Fabrik für Farbstoffe und Zwischenprodukte. 1936 wurde am Stadtrand Halles das Synthesekautschukwerk *BUNA* gegründet, das bis 1989 zum größten Plast- und Elastproduzenten der DDR ausgebaut wurde.

5 Eine Übersicht zur Chemieindustrie in der DDR findet sich bei *Zimmermann*, 1985, 253 ff.

6 Einer vom *IAB* vorgenommenen Typisierung von Kreisen der DDR vor der Wende nach dominierenden Beschäftigungsstrukturen zufolge gilt der Saalkreis als Umlandregion mit Landwirtschaft und diversifizierter Industrie und liegt sogar auf der Grenze zur Klassifizierung als landwirtschaftlich geprägte Landregion, in der die Landwirtschaft insgesamt den größten Beschäftigungssektor darstellt (*Rudolph* 1990). Nach Auskunft einer Arbeitsmarktexpertin war die Bedeutung der Landwirtschaft im Saalkreis gar nicht zu unterschätzen, fast jede Familie sei hier "irgendwie mit der Landwirtschaft verbandelt" gewesen. Dabei ist auch bei den Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften bzw. späteren sogenannten

immerhin fast 37 Prozent der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft tätig und selbst Ende 1990 lag ihr Beschäftigtenanteil noch bei 28 Prozent<sup>7</sup>) ist der Kreis Bitterfeld ein Gebiet mit starker industrieller Monostruktur. Der Beschäftigtenanteil der Industrie lag hier 1989 bei gut 63 Prozent, allein 42 Prozent aller Beschäftigten waren in der Chemieindustrie tätig (*Rudolph* 1990, 494). In Bitterfeld entfielen sechzig Prozent der Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes allein auf die Chemieindustrie.<sup>8</sup> Die Wirtschafts- und Sozialstruktur des Kreises bestimmten drei Großbetriebe. Handel und Dienstleistungen spielten hier im Vergleich zur Stadt Halle mit einem Anteil von zusammen circa 20 Prozent der Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle. Dementsprechend wird dieser Kreis in der *IAB*- Typologie auch als "Umlandregion mit industrieller Monostruktur" charakterisiert.

Die Stadt Halle verfügte dagegen über eine relativ ausgewogene Beschäftigtenstruktur.<sup>9</sup> Bezogen auf den DDR-Durchschnitt 1989 (von circa 24 Prozent) war der Dienstleistungsbereich relativ stark entwickelt (immerhin über 33 Prozent der Beschäftigten arbeiteten 1989 in diesem Bereich). Das in der Stadt angesiedelte Produzierende Gewerbe konzentrierte sich fast zur Hälfte im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau (mit relativ hohem Anteil an Verkehrstechnik). Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, daß ein großer Teil der Hallenser immer außerhalb der Stadt in Schkopau (*BUNA*), Leuna und an anderen Orten berufstätig war. Noch 1993 waren nach Auskunft eines Experten etwa 3.000 der zu diesem Zeitpunkt noch 6.000 *BUNA*-Beschäftigten Hallenser. Trotz der vergleichsweise diversifizierten Wirtschaftsstruktur des Stadtkreises Halle - nur 3.1 Prozent des Produzierenden Gewerbes der Stadt bildeten den unmittelbaren Chemieanteil - ist die regionale wirtschaftlichen Entwicklung nicht

---

kooperativen Abteilungen zu berücksichtigen, daß ähnlich wie bei den Industrikombinaten viele Bereiche integriert waren, die nach westlich-konventionellem Verständnis nicht originär zur Landwirtschaft gehören.

- 7 Die Zahlenangaben differieren für 1989 in den verschiedenen Quellen leicht. Dies hat seine Ursache vor allem in der zugrundegelegten Wirtschaftssystematik. So weist *Rudolph* auf der Basis der Wirtschaftszweigstatistik der DDR für den Saalkreis einen Beschäftigtenanteil der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei von 35.9 Prozent aus, während das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt den Beschäftigtenanteil mit 36.4 Prozent angibt, das Statistische Amt der DDR dagegen mit 37.4 Prozent den höchsten Wert.
- 8 Im Kreis Merseburg sogar 74 Prozent. Zahlenangaben auf der Basis der Berufstätigenerhebung 1989 des gemeinsamen statistischen Amtes der DDR. Der Kreis Merseburg bedarf deshalb besonderer Erwähnung, weil in den an Halle angrenzenden ehemaligen Chemiekombinaten ein erheblicher Teil von Berufspendlern aus Halle stammte. Halle-Neustadt, zu DDR-Zeiten eine selbständige Gemeinde, wurde ausdrücklich als Chemiearbeiterstadt konzipiert und rekrutierte seine Bewohner überregional (*Sahner* 1994, 17). Die enge Verflechtung namentlich mit *BUNA* wird auch daran deutlich, daß in Halle-Neustadt Ausbildungseinrichtungen für die gewerblich-technische Ausbildung unterhalten wurden.
- 9 Halle gehört entsprechend der *IAB*-Typologie zu den dienstleistungsorientierten Stadtregionen mit Anteilen an Dienstleistungsbeschäftigten zwischen 49.8 und 78 Prozent und Industriebeschäftigtenanteil zwischen 49.4 und 21.9 Prozent.

unabhängig von der weiteren Perspektive der Chemieindustrie und den mit ihr unmittelbar verflochtenen Wirtschaftszweigen und Betrieben. Nach Expertenschätzungen waren unter Berücksichtigung der arbeitsteiligen Zusammenhänge in der Region mehr als fünfzig Prozent der 1989 hier Beschäftigten direkt oder indirekt für die Chemiewirtschaft tätig, wobei zu berücksichtigen ist, daß Kombinatsbetriebe durch eine hohe Fertigungstiefe und die Wahrnehmung von Aufgaben gekennzeichnet waren, die unter marktwirtschaftlichen Bedingungen typischerweise nicht zu den Aufgaben eines Betriebes gehören wie soziale Dienste (Polikliniken, Kindergärten, Erholungsheime etc.), Kultur und Sport<sup>10</sup>. Des weiteren muß in Rechnung gestellt werden, daß der Industrieanlagenbau, der Kraftwerks- und Rohrleitungsbau der Region weitgehend im Dienste der Chemieindustrie standen und auch der Kohle- und Salzbergbau in der Chemieindustrie einen Hauptabnehmer hatte.

Ende 1989 waren im Arbeitsamtsbezirk Halle 514.000 Einwohner registriert. Etwa ein Sechstel der Bevölkerung Sachsen-Anhalts (17.5 Prozent) lebte zu diesem Zeitpunkt in dieser Region, die mit der nur zwanzig Kilometer entfernt liegenden Stadt Leipzig und dem angrenzenden Kreis Merseburg das am dichtesten besiedelte Gebiet der DDR bildete. Gleichwohl ist festzustellen, daß die Region Halle zu denjenigen DDR-Regionen gehört, deren Bevölkerungszahlen seit 1950 kontinuierlich sinken (*Nowossadeck/Freitag* 1994, 23 ff.). Während aber die Stadt Halle bis 1988 noch eine positive Entwicklung aufwies,<sup>11</sup> verzeichneten der Saalkreis und der Landkreis Bitterfeld in diesem Zeitraum einen nahezu kontinuierlichen Bevölkerungsverlust von gut dreißig (32.4) bzw. fünfzehn Prozent.<sup>12</sup> Die Bevölkerungsentwicklung in der Untersuchungsregion seit 1980 gibt Abbildung 14 wieder, insbesondere den dramatischen Bevölkerungsrückgang seit 1988. In den Jahren 1989 bis 1991 verloren die Stadt Halle allein über 26.000 Einwohner, der Saalkreis knapp viertausend und der Kreis Bitterfeld gut zehntausend Einwohner.

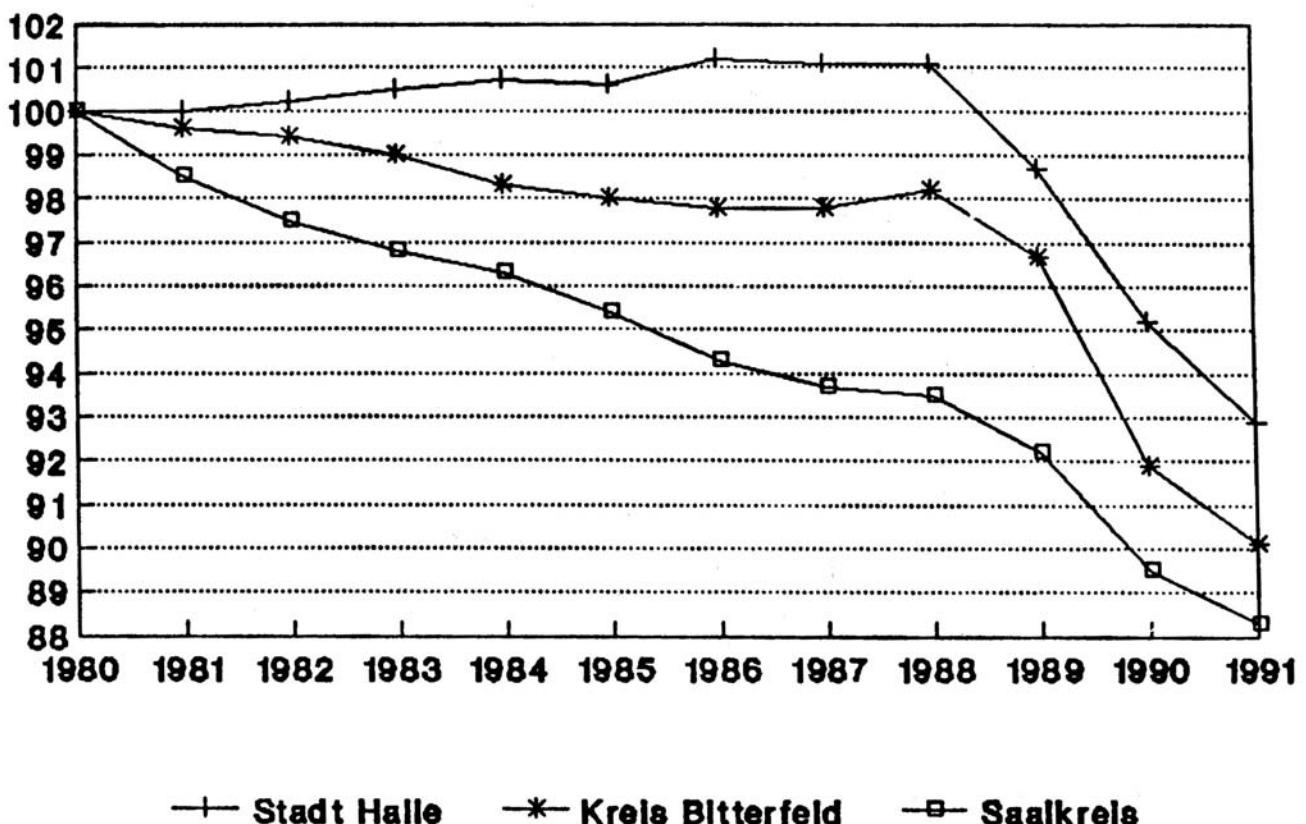
---

10 Vgl. auch *Häußermann/Heseler* 1993, 19 ff.

11 Ein deutlicher Anstieg der Bevölkerungszahl im Stadtkreis Halle erfolgte im zeitlichen Zusammenhang mit dem Aufbau des Neubaugebietes Halle-Neustadt, der 1964 begonnen wurde.

12 Es spricht einiges dafür, daß die Fortzüge aus diesen beiden Kreisen ihre Ursache in der überaus großen Umweltbelastung hatten - insbesondere zwischen 1967 und 1977.

**Abbildung 14:** Bevölkerungsentwicklung in der Region Halle (1980 = 100)



Quelle: KSPW.

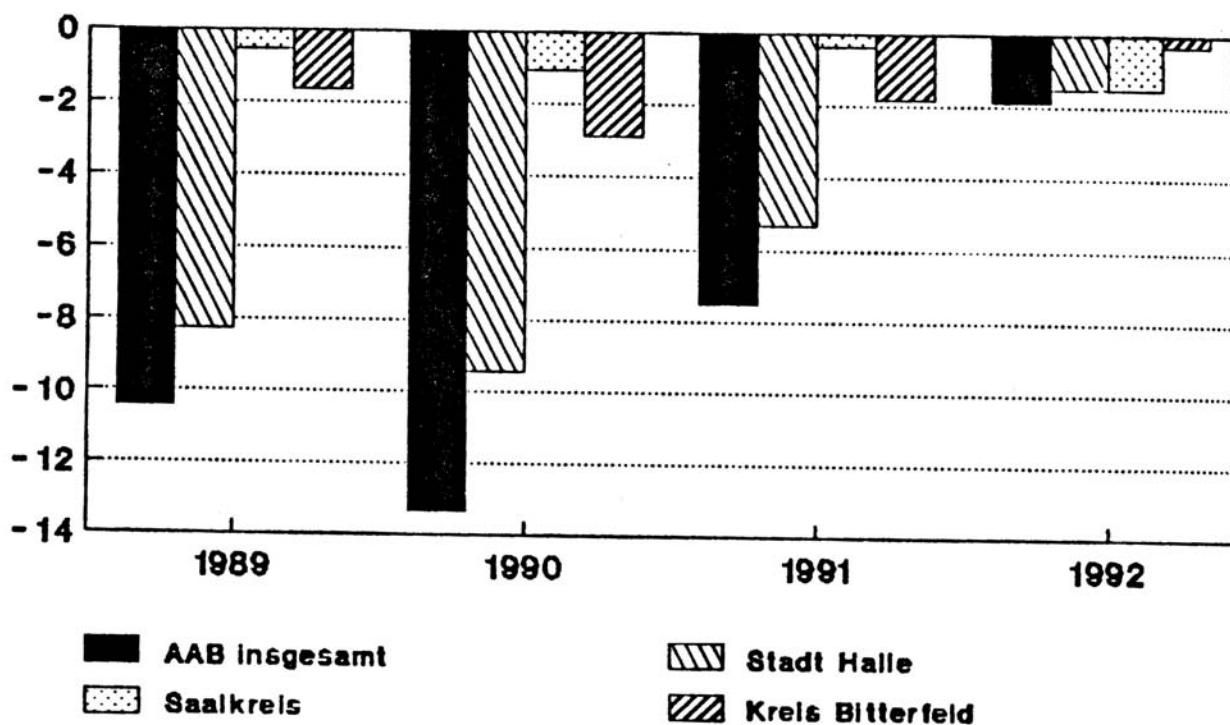
Auch in der Region Halle machten sich also die Grenzöffnung und schließlich die staatliche Vereinigung mit erheblicher Migration in die alten Bundesländer vor allem in den Jahren 1989 bis 1991 bemerkbar. Den negativen Ost-West-Wanderungssaldo der Untersuchungsregion zeigt Abbildung 15. 1990 erreichte die Abwanderungswelle in die alten Bundesländer ihren Höhepunkt. Insbesondere jüngere Menschen im Alter von 18 bis 40 Jahren waren es, die der Region den Rücken kehrten, davon offenbar viele Familien mit kleineren Kindern, wie die gleichfalls hohe Zahl der unter Fünfzehnjährigen zu indizieren scheint.<sup>13</sup>

Für die weitere Bevölkerungsentwicklung in der Region scheint die Annahme eines negativen Trends realistisch. Zunächst ist anzunehmen, daß der in den letzten Jahren festzustellende Geburtenrückgang anhalten und der Saldo der natürlichen Bevölkerungsbewegung auch in den nächsten Jahren negativ bleiben wird. Weiterhin ist eine anhaltende negative Wanderungsbilanz wahrscheinlich, und schließlich dürfte davon auszugehen sein, daß

13 Vgl. Regionales Berichtswesen der KSPW.

die mit dem Wegfall staatlicher Restriktionen auf Arbeits- und Wohnungsmarkt hervorgerufene neue Mobilität eher noch relativ schwach ausgeprägt ist und erst in den nächsten Jahren stärker zum Tragen kommen wird - mit möglichen negativen Effekten wie etwa dem noch stärkeren Weggang junger Leute.<sup>14</sup>

**Abbildung 15:** Wanderungen aus der Region in die alten Bundesländer (in Tausend)



Quelle: KSPW; für 1992: erstes Halbjahr.

14 In ihrem Versuch einer Bevölkerungsvorausschätzung für ausgewählte Regionen in den neuen Bundesländern kommen Rainer Münz und Ralf Ulrich in einem von ihnen als das plausibelste eingeschätzten Szenario, das die Annahmen weiterer hoher Wanderungsverluste und der Angleichung der Fertilitäts- und Mortalitätsraten an aktuelle westdeutsche Verhältnisse miteinander kombiniert, zu der Prognose, daß bis 2010 für die Region Halle mit einem Bevölkerungsverlust von 26 Prozent gegenüber dem Bevölkerungsbestand 1991 zu rechnen ist (Münz/Ulrich 1994, 139 ff.).

## **5.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung in der Region**

Seit dem Zusammenbruch der DDR und ihrer politischen, rechtlichen, ökonomischen und moralischen Transformation und Integration in ein demokratisches und kapitalistisch-marktwirtschaftliches System, veränderten sich alle Grundlagen des sozialen Lebens der ostdeutschen Gesellschaft radikal. Dies gilt ganz wesentlich für die sie konstituierenden wirtschaftlich--sozialen Strukturmerkmale.

Zu diesen Strukturelementen gehörte insbesondere die Vollbeschäftigung, die sich auch in einer im Vergleich zur alten Bundesrepublik hohen Erwerbsquote von Frauen ausdrückte: Während sie im Westen 1989 56 Prozent betrug, waren im Osten 78 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig. Entsprechend groß war auch der Frauenanteil an den Erwerbspersonen mit 49 Prozent in der DDR gegenüber 40 Prozent in der alten Bundesrepublik.<sup>15</sup> *Holle Grünert* weist darauf hin, daß diese hohe Erwerbsquote erst durch eine Reihe formeller und informeller Regelungen zur Entlastung wie Hausarbeitstag, großzügige faktische Freistellungen und die Einrichtung von Kinderkrippen, Kindergärten und Tagesschulen möglich wurde:

"Die meisten Frauen der ehemaligen DDR waren auf diese Weise feste und komplexe Arrangements eingegangen, die sich deutlich von den Mustern der Lebensführung unterschieden, die bei vergleichbaren Altersgruppen in der Bundesrepublik vorherrschen." (*Grünert* 1994, 67).

Die Erfahrung, sich keine Sorgen zumindest um die materielle Subsistenz machen zu müssen, wurde durch den rasanten wirtschaftlichen Strukturwandel, der wegen seines Zeithorizontes zutreffend als "Strukturbruch" bezeichnet wird, nachhaltig erschüttert.

### **5.2.1 Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftlicher Umbruch**

Bis 1989 kann von einer eher kontinuierlichen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der DDR ausgegangen werden, zwar auch begleitet von Prozessen regionalen und strukturellen Wandels und des Niedergangs des ökonomischen Systems, die sich aber über sehr lange Zeiträume erstreckten und nicht im Ansatz mit Prozessen wirtschaftsstrukturellen Wandels in der alten Bundesrepublik zu vergleichen waren. Wir wollen im folgenden die wesentlichen wirtschaftsstrukturellen Veränderungen seit 1989 darstellen, zum einen in der Perspektive der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur, zum anderen in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente<sup>16</sup>.

---

15 Zahlenangaben nach *Grünert* 1994, 66 ff.

16 Soweit es die defizitäre Datenlage und das Ergebnis unserer eigenen Recherchen zulassen. Die Klage über

Tabelle 39 zeigt die Ausgangssituation in der Region im Jahr 1989. Zum Vergleich wird der Beschäftigtenstruktur, wie sie sich in der Verteilung der ständig Beschäftigten auf die Wirtschaftsbereiche darstellt, die Situation in den DDR-Bezirken des späteren Sachsen-Anhalt und in der DDR insgesamt gegenübergestellt.

**Tabelle 39:** Ständig Beschäftigte der Region Halle nach Wirtschaftsbereichen 1989 (Zeilenprozente)

	Landwirtschaft	Industrie	Bau	Verkehr	Handel	Dienstleistungen
<b>Arbeitsamt Halle</b>	<b>5.5</b>	<b>40.2</b>	<b>8.1</b>	<b>8.9</b>	<b>10.2</b>	<b>27.3</b>
Stadt Halle	0.6	33.0	8.9	11.9	12.1	33.5
Stadt Halle-Neustadt	.	7.6	19.0	7.4	14.6	51.4
Kreis Bitterfeld	5.1	65.2	4.1	5.6	6.7	13.3
Saalkreis	35.9	30.4	7.4	2.8	6.8	14.1
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>11.8</b>	<b>40.3</b>	<b>8.1</b>	<b>7.3</b>	<b>9.6</b>	<b>22.9</b>
<b>DDR insgesamt</b>	<b>10.4</b>	<b>39.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.4</b>	<b>10.2</b>	<b>24.6</b>

**Quelle:** Berufstätigenerhebung des Statistischen Amtes der DDR vom 30.09.1989, zitiert nach Rudolph 1990, 487 ff., und eigene Berechnungen. Aus dem Block Dienstleistungen wurden die Bereiche Verkehr und Handel separiert. Der Dienstleistungsbereich enthält nicht die Beschäftigten des sogenannten X-Bereiches, also Armeeangehörige, Polizei, Zöllner und andere. Zu den sonstigen methodischen Abweichungen in der Wirtschaftszweigsystematik siehe Rudolph, 478 ff.

---

die defizitäre Datenlage bei Arbeitsmarktanalysen in den neuen Bundesländern gehört zwar schon zum Standardrepertoire einschlägiger Veröffentlichungen, muß aber leider immer wieder mitbedacht werden. Unterschiedliche methodische Erhebungskonzepte hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung, eingeschränkte Bearbeitung von Primärdaten im Bereich der Arbeitsverwaltung, unterschiedliche räumliche und sektorale Datenaggregation etc. führen bei der Arbeit mit sozial- und wirtschaftsstatistischen Daten notwendig zur Beschreibung von Entwicklungstrends, die im einzelnen nicht genau abgesichert sind, zumal auf regionaler Ebene. Bemühungen, einen Datenabgleich herzustellen, erwiesen sich regelmäßig mindestens als ausgesprochen zeit- und rechercheaufwendig und verliefen teilweise ohne definitives Ergebnis.

Wirtschaftliche Schwerpunkte der Stadt Halle bilden im industriellen Bereich der Maschinen- und Fahrzeugbau mit 15 Prozent aller Erwerbstätigen (das waren etwa die Pumpenfabrik Halle, die Maschinenfabrik, Bäckereimaschinenfabrik, der Karosseriebau für den *Wartburg* und als wahrscheinlich prominentestes Unternehmen der *Waggonbau Ammendorf*), gefolgt vom Bereich Verkehr, Post- und Fernmeldewesen mit zwölf Prozent (die *Reichsbahn* war sowohl als Bezirksverwaltung als auch mit Werkstätten in der Region stark vertreten).<sup>17</sup> Im Dienstleistungssektor bildeten die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Kunst mit ebenfalls zwölf Prozent (in Halle sind zwei Hochschulen ansässig) und Einrichtungen des Gesundheitswesens mit neun Prozent Beschäftigungsschwerpunkte; schließlich spielte der Handel mit zwölf Prozent eine wichtige beschäftigungspolitische Rolle.

Im Kreis Bitterfeld mit seiner industriellen Monostruktur war die Chemieindustrie mit den Standorten Bitterfeld und Wolfen der Hauptarbeitgeber (42 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiteten hier), gefolgt noch vom Maschinen- und Fahrzeugbau mit zehn Prozent. Im Saalkreis dominierten Landwirtschaft (36 Prozent) sowie metallverarbeitende Betriebe (13 Prozent). Eine Aufstellung der wichtigsten Wirtschaftszweige auf der Grundlage der in der alten Bundesrepublik eingeführten Wirtschaftszweigsystematik im Zuge der Berufstätigenerhebung des Jahres 1990 bestätigt und differenziert dieses Bild, auch wenn hier in Rechnung gestellt werden muß, daß bis dahin schon ein beträchtlicher Arbeitsplatzabbau stattgefunden hatte (Tabelle 40).<sup>18</sup>

Welche wirtschaftsstrukturellen Veränderungen sich zwischen 1990 und 1992 abzeichneten, zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungszahlen nach Wirtschaftssektoren. Tabelle 41 gibt die wichtigsten Trends in der Untersuchungsregion im Vergleich zu allen neuen Bundesländern wieder.<sup>19</sup> Beschäftigungspolitisch relativ positive Perspektiven zeichneten sich mit Beschäftigungszuwachsen zunächst im Baugewerbe, dem Bereich Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe, dem Dienstleistungssektor und in geringerem Ausmaß dem öffentlichen Sektor ab, also in all jenen Wirtschaftsbereichen, die zu DDR-Zeiten unterentwickelt bzw. nicht existent waren. Einschränkend muß jedoch angemerkt werden,

---

17 Alle hier zitierten Zahlenangaben beruhen auf Berechnungen des IAB (*Rudolph* 1990).

18 Legen wir die von der KSPW aufbereiteten und uns zur Verfügung gestellten Daten zugrunde, so dürften in der Region allein in dem Zeitraum von September 1989 bis November 1990 mindestens 20.000 Arbeitsplätze verlorengegangen sein.

19 Da uns Daten auf Kreisebene hierzu nicht vorlagen, können an dieser Stelle nur die wichtigsten Trends skizziert werden.

**Tabelle 40:** Die wichtigsten Wirtschaftsbereiche im Arbeitsamtsbezirk Halle 1990

	Stadt Halle	Saal- kreis	Kreis Bitterfeld
<b>Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</b>	1.3	27.7	3.7
<b>Energie- und Wasserversorgung, Bergbau</b>	1.7	5.1	14.3
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>			
Gewinnung und Verarbeitung von Steinen und Erden; Feinkeramik; Glasgewerbe	1.2	2.1	—
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	0.6	0.1	37.0
Herstellung von Kunststoff und Gummiwaren	1.0	—	—
Metallerzeugung und -bearbeitung	0.2	7.0	2.6
Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Weichenbau, Maschinenbau, Schienenfahrzeugbau	9.7	9.2	6.2
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Schiffbau; Schienenfahrzeugbau; Luft- und Raumfahrzeugbau; Reparatur von Kfz, Fahrräder, Haushaltsnäh- und Schreibmaschinen	2.5	0.8	—
Elektrotechnik	1.9	1.4	0.8
Feinmechanik, Optik, Herstellung von Uhren; Herstellung von EBM-Waren; Herstellung von Musikinstrumenten; Reparaturen von Gebrauchsgütern	1.1	1.7	—
Holz-, Papier- und Druckgewerbe	1.9	1.6	0.5
Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe	0.8	0.3	—
Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	3.7	4.2	1.4
<b>Baugewerbe</b>	8.1	6.9	6.0
<b>Handel</b>	12.0	7.7	6.1
<b>Kredit- und Versicherungsgewerbe</b>	0.8	0.5	—
<b>Verkehr und Nachrichtenübermittlung</b>	11.5	2.3	5.7
<b>Dienstleistungen (Unternehmen, freie Berufe)</b>	10.4	2.6	2.5
<b>Gebietskörperschaften und Sozialversicherung</b>	27.8	18.5	11.1
<b>Organisationen ohne Erwerbszwecke</b>	0.1	1.9	—

**Quelle:** Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: Berufstätigenerhebung 1990; Statistisches Jahrbuch 1991 des Landes Sachsen-Anhalt; zum Teil auf der Basis von KSPW-Daten.

daß in diesen Bereichen mittlerweile eine eher "gebremste" Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen ist, wofür in der Baubranche ein starker Wettbewerbsdruck - Auftragskonkurrenz insbesondere mit westdeutschen Anbietern - verantwortlich ist, während im Bereich der Kreditinstitute und Versicherungen eine personelle Stabilisierung eingetreten ist. Im Handel schlägt der weitgehend durchrationalisierte *Saale-Park*, ein neu errichtetes Einkaufszentrum außerhalb des Stadtgebietes, negativ für die weitere Beschäftigungsentwicklung in der Stadt Halle zu Buche. Nach Expertenauskunft wird von einer Relation ausgegangen, derzufolge ein Arbeitsplatz "auf der grünen Wiese" zwei Arbeitsplätze im Innenstadtbereich vernichte.<sup>20</sup> Inwieweit es Umschichtungen der Beschäftigten zwischen einzelnen Wirtschaftssektoren gegeben hat, ist nicht nachzuvollziehen. Der Hinweis eines der befragten Experten, daß es in der Stadt Halle im Jahr 1990 148.000 Arbeitsplätze gab<sup>21</sup> und im Jahr 1993 immer noch 146.000, könnte ein Indiz dafür sein. Andere Experten bestätigten die Tendenz mit dem Hinweis auf die beschäftigungspolitische Bedeutung des Aufbaus von Verwaltungen in der Stadt Halle (Aufbau des Arbeitsamtes, der Berufsgenossenschaften, der Landesversicherungsanstalt usw.; Tabelle 41).<sup>22</sup>

In den traditionellen Wirtschaftsbereichen dagegen gab es in unterschiedlichem Umfang gravierende Beschäftigungsverluste, die einhergehen mit umfassenden technischen und arbeitsorganisatorischen Restrukturierungsprozessen<sup>23</sup>. Beschäftigteneinbrüche gab es vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, deren Ausmaß sich am ehesten an einigen ausgewählten Beispielen verdeutlichen läßt<sup>24</sup>. Von den 1990 noch gut 36.000 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe der Stadt Halle waren Mitte 1993 nach Auskunft eines Arbeits-

20 Die Personalkosten reduzieren sich einer Expertenaussage zufolge in den Einkaufsparks auf weniger als die Hälfte.

21 Die *KSPW*-Daten weisen für 1990 149.463 Beschäftigte aus. Die Differenz kann möglicherweise mit der zugrundegelegten unterschiedlichen räumlichen Eingrenzung erklärt werden.

22 *Häußermann* und *Heseler* haben in ihrer Studie über zwei ostdeutsche Großbetriebe auf der Basis einer eigenen Repräsentativerhebung festgestellt, daß zwei Jahre nach der Währungsunion in dem einen Fall von den ehemals Beschäftigten (und in der Region Verbliebenen!) vierzig Prozent wiederbeschäftigt waren, im anderen Fall dreißig Prozent - ein Hinweis auf eine nicht zu unterschätzende Arbeitsmarktdynamik (*Häußermann/Heseler* 1993, 22).

23 Die verschiedenen Aspekte dieses Restrukturierungsprozesses wurden etwa von *Schmidt/Lutz* und anderen in ihren verschiedenen Facetten dargestellt (*Schmidt/Lutz* 1995).

24 Zeitreihen zu bilden, mit deren Hilfe das Ausmaß des Beschäftigungsabbaus augenfälliger hätte demonstriert werden können, erwies sich als nicht sinnvoll, da die Erhebungskonzepte der statistischen Berichterstattung zu stark differierten.

**Tabelle 41:** Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren im Arbeitsamtsbezirk Halle und in den neuen Ländern 1990 und 1992

	AAB Halle		Neue Länder	
	1990	1992	1990	1992
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	4.3	3.0	8.2	4.4
Energiewirtschaft, Wasser-versorgung, Bergbau	5.7	3.0	4.1	3.5
Verarbeitendes Gewerbe	32.4	29.0	33.1	22.4
Baugewerbe	7.4	9.0	7.6	10.7
Handel	9.9	8.0	8.9	9.5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	9.0	8.0	7.5	7.8
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	0.6	2.0	1.1	1.7
Dienstleistungen	7.4	11.0	6.5	20.5
Organisationen ohne Erwerbscharakter	1.3	.	1.1	2.6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	22.0	.	21.8	16.8
Ohne Angaben	.	2.0	.	0.1
<b>Insgesamt</b>	<b>241.445</b>	<b>215.000</b>	<b>7.612.855</b>	<b>5.914.100</b>

**Quellen:** **Neue Länder:** Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Statistisches Jahrbuch 1994, 125, Statistisches Jahrbuch 1992, 126;  
**Arbeitsamtsbezirk Halle:** ISW 1990: Berufstätigenerhebung 1990, 1992; Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt, Umfrage Frühjahr 1992.

marktexperten, noch knapp 15.000 Arbeitsplätze übriggeblieben; seither wird wieder eine leicht steigende Tendenz registriert. Beim wichtigsten industriellen Arbeitgeber der Stadt Halle, dem *Waggonbau Ammendorf*, waren 1989 noch 4.700 Menschen beschäftigt; 1994 war mit 2.000 Beschäftigten nur noch weniger als die Hälfte davon übriggeblieben. Hier schlug sowohl der Zusammenbruch des Ostmarktes durch (unter anderem mit der Folge, daß zunehmend Rohbauten nach Rußland geliefert werden, die dann vor Ort fertiggestellt werden sollen) als auch eine Situation, in der regional- und strukturpolitische Entscheidungen ausschlaggebend für den Erhalt des Standortes sind. Da *Waggonbau Ammendorf* immer noch unter *Treuhand*-Verwaltung steht, ist zu erwarten, daß im Zuge der wohl anstehenden Privatisierung ein weiterer Personalabbau durch den neuen Eigner stattfinden wird.

Noch dramatischer verlief die Entwicklung in der Chemieindustrie. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten verloren dort ihren Arbeitsplatz; in den Betrieben der Untersuchungsregion sogar knapp achtzig Prozent (ohne Berücksichtigung der Auspendler aus dem Arbeitsamtsbezirk in den benachbarten Kreis Merseburg; Tabelle 42). Der Abbau der Beschäftigtenzahlen erfolgte im wesentlichen kontinuierlich, forciert allerdings durch zeitliche Schübe infolge der Stilllegung größerer Anlagenkomplexe, durch das Wirksamwerden bzw. infolge des Auslaufens sozialer Regelungen (wie Vorruestand, Altersübergangsgeld und Sozialpläne; *Köhler/Sandmann o.J.*, 37). Bemerkenswert ist, daß der Rückgang der Beschäftigten zwischen 1989 und 1991 in der

**Tabelle 42:** Entwicklung des Personalabbaus in der chemischen Industrie

	Beschäftigte	Beschäftigte	Abbau	
	1989	1992	absolut	in Prozent von 1989
<i>Leuna AG</i>	27.000	9.504	17.496	64.8
<i>Buna AG</i>	18.100	7.136	10.964	61.0
<i>Chemie AG</i>	17.495	5.500	11.995	68.6
<i>Filmfabrik Wolfen*</i>	14.531	1.300	13.231	91.0
<b>Insgesamt</b>	<b>77.126</b>	<b>23.440</b>	<b>53.686</b>	<b>69.6</b>

\* Nur *Filmfabrik Wolfen GmbH*, ohne *Vermögensverwaltung-AG Wolfen*.

Quelle: *Köhler/Sandmann o.J.*, 37.

Altersgruppe der 20- bis 40jährigen am höchsten war und bei etwa fünfzig bis sechzig Prozent der Gesamtabgänge lag, wovon der größte Teil auf Eigenkündigungen zurückzuführen war.<sup>25</sup>

*Köhler/Sandmann* vermuten, Perspektivlosigkeit habe zur Folge, "daß jüngere und leistungsfähige Beschäftigte mit größerer Mobilität in andere Branchen und Regionen (vor allem Altbundesländer als Seßhafte oder Pendler) abwanderten" (o.J., 39). Damit gehe der Region systematisch qualifizierte Arbeitskraft verloren.<sup>26</sup>

Für den Zusammenbruch des industriellen Sektors werden sowohl in der Literatur als auch in einer Reihe von Expertengesprächen folgende Umstände verantwortlich gemacht:

- der schlagartige Wegfall des Zoll- und Währungsschutzes für die relativ abgeschottete DDR-Wirtschaft,
- der Zusammenbruch der für viele Industriebetriebe existentiell wichtigen osteuropäischen Märkte

und

- der enorme Produktivitäts- und Modernisierungsrückstand ostdeutscher Unternehmen. Für die Chemieindustrie kamen die Auswirkungen der weltweiten Rezession Anfang der neunziger Jahre noch erschwerend hinzu<sup>27</sup>. Die Analyse der Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit Januar 1991 zeigt, daß der Höhepunkt des Beschäftigungsabbaus etwa im Januar 1992 erreicht worden sein dürfte.<sup>28</sup>

In verschiedenen Studien ist versucht worden, Verlaufsmuster der industriellen Restrukturierung zu systematisieren. So unterscheidet *Karsten Schuldt* (1994, 7 ff.) drei Reorganisationstypen: Beim "Abwicklungs- und Auffangtyp" erfolgt der Personalabbau maßgeblich durch betriebsbedingte Entlassungen, Entflechtung und Privatisierung, begleitet von offensiven arbeitsmarktpolitischen Auffanglösungen bis hin zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften. Im Falle des "externen Integrationstyps" wird das übernommene Unternehmen in den Unternehmensverbund des westlichen Mutterunternehmens mit den dort jeweils favorisierten

---

25 Der Anteil der 20- bis 30jährigen lag *Köhler/Sandmann* zufolge bei 35 bis 40 Prozent.

26 Andere Annahmen sind denkbar; zum Beispiel: Da Sozialpläne in aller Regel ältere Arbeitnehmer gegenüber Jüngeren begünstigen, wechseln Jüngere offenbar nicht selten mit **noch** als großzügig oder akzeptabel empfundenen Abfindungen **vorzeitig**; und zwar durchaus auch in die Arbeitslosigkeit, von der man **hofft**, daß sie nicht lange dauern werde.

27 Zu den Ursachen siehe auch *Gruinert* 1994, 19 ff. und 33 ff.

28 Die gemeldete Arbeitslosigkeit erreichte allerdings auch deshalb ihren Höhepunkt zu diesem Zeitpunkt, weil die bis Ende 1991 geltende Kurzarbeiterregelung (die sogenannte Kurzarbeit-Null) auslief. Danach konnte Kurzarbeitergeld auch dann gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall auf "betrieblichen Strukturveränderungen" oder "betriebsorganisatorischen Maßnahmen" beruhte, die im Zusammenhang mit der Schaffung der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion standen. Wie die Prognose für die Arbeitsplätze aussieht, war ohne Bedeutung (*Däubler* 1991, 404). Zu den Zahlen im einzelnen vgl. die Angaben im folgenden Kapitel.

Personaleinsatzkonzepten integriert, mit der Folge branchen- und tätigkeitsspezifischer Segmentationsprozesse.

Im "Aufbau- und Entwicklungstyp" sieht *Schuldt* einen im wesentlichen originär ostdeutschen Unternehmensentwicklungstyp, bei dem ein erheblicher Personalabbau schon unter Treuhandregie durchgeführt wurde, in dem häufig Modelle der Mitarbeiterbeteiligung und Mobilisierung der Beschäftigten für den Unternehmenserhalt realisiert werden und wo neben einem ausgeprägten Auf- bzw. Ausbau der beruflichen Erstausbildung eine relevante Zahl von Neueinstellungen in allen Qualifikationsstufen zu verzeichnen sei.

In unserem Untersuchungssample in der Region Halle haben wir lediglich die ersten beiden Typen angetroffen. Nachvollziehbar war jedoch in den untersuchten Unternehmen, einschließlich der öffentlichen Verwaltung, ein Personalabbaumuster, das *Köhler* und *Sandmann* für die ehemaligen Chemiekombinate mit den Stichworten Stilllegung von unproduktiven und ökologisch nicht mehr vertretbaren Anlagen, Entflechtung der Betriebe durch Ausgliederung (Ausgründungen) vor allem von Dienstleistungs-, Ver- und Entsorgungsbereichen und sozialen Bereichen sowie Privatisierung von Teilen der Unternehmen gekennzeichnet haben (*Köhler/Sandmann* o.J., 30 ff.). Tatsächlich verfolgten die großen Chemiekombinate darüber hinaus durchaus unterschiedliche Strategien. Während *BUNA* auf eine zu privatisierende Paketlösung der zu verkleinernden Kernbereiche setzte - die Privatisierungsverhandlungen des Polyolefinverbunds *BUNA/Leuna/Böhlen* mit *Dow Chemical* waren zur Zeit der Erstellung dieses Berichts immer noch nicht abgeschlossen -, wurden in größerem Umfang Produktionsbereiche des ehemaligen Chemiekombinats Bitterfeld (jetzt *Chemie AG*) stillgelegt und unter Nutzung der vorhandenen Infrastruktur ein "Chemiepark-Konzept" favorisiert, mit dem neue, eher kleinere und mittlere Unternehmen auf dem Gelände des ehemaligen Kombinates angesiedelt werden sollten. Mittlerweile haben sich immerhin mehr als 180 Unternehmen hier angesiedelt, vom Kleinstbetrieb bis zum Konzern.<sup>29</sup> Darüber hinaus wurde hier eine Beschäftigungs- und Sanierungsgesellschaft gegründet, die auf der Basis einer Mischfinanzierung (Mittel aus *TreuhandFonds*, der *Bundesanstalt für Arbeit* sowie Landesmitteln) eine explizite beschäftigungspolitische Auffangfunktion übernahm und in der zeitweise über 5.000 in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigte tätig waren.

Die "Personalabwicklung" im Bereich des Magistrats Halle folgte mit der Überleitung von ehemals bei der Stadt Beschäftigten (beispielsweise von Lehrern) in den Landesdienst, dem Trägerwechsel von Einrichtungen (Überführungen in GmbHs), der Privatisierung und Verselbständigung von Dienststellenteilen und schließlich mit dem Personalabbau durch Schließung von Einrichtungen (wie etwa Kindergärten) einem ähnlichen Muster, nachdem in der ersten Zeit nach dem Beitritt auch vom Mittel der Kündigung wegen fehlender Qualifikation

---

29 Stand November 1994 (*Frankfurter Rundschau* vom 9.11.1994).

Gebrauch gemacht wurde. Allerdings ging der Personalabbau hier vergleichsweise moderat vonstatten: Nach Auskunft eines Experten waren 1992 11.000 Menschen bei der Stadt beschäftigt, Mitte 1994 immerhin noch knapp 9.000. Einen vergleichbaren Entwicklungstrend gab es bis zur Fusion bei der *Reichsbahn*, der durch die Privatisierung der Bahn und die damit verbundene Neuorganisation in Geschäftsbereiche, die Auslagerung von Betriebsteilen, die nicht zum Hauptgeschäft zählen, sowie den Abbau von Ausbildungsplätzen insbesondere im gewerblich-technischen Bereich noch einmal verschärft wurde.

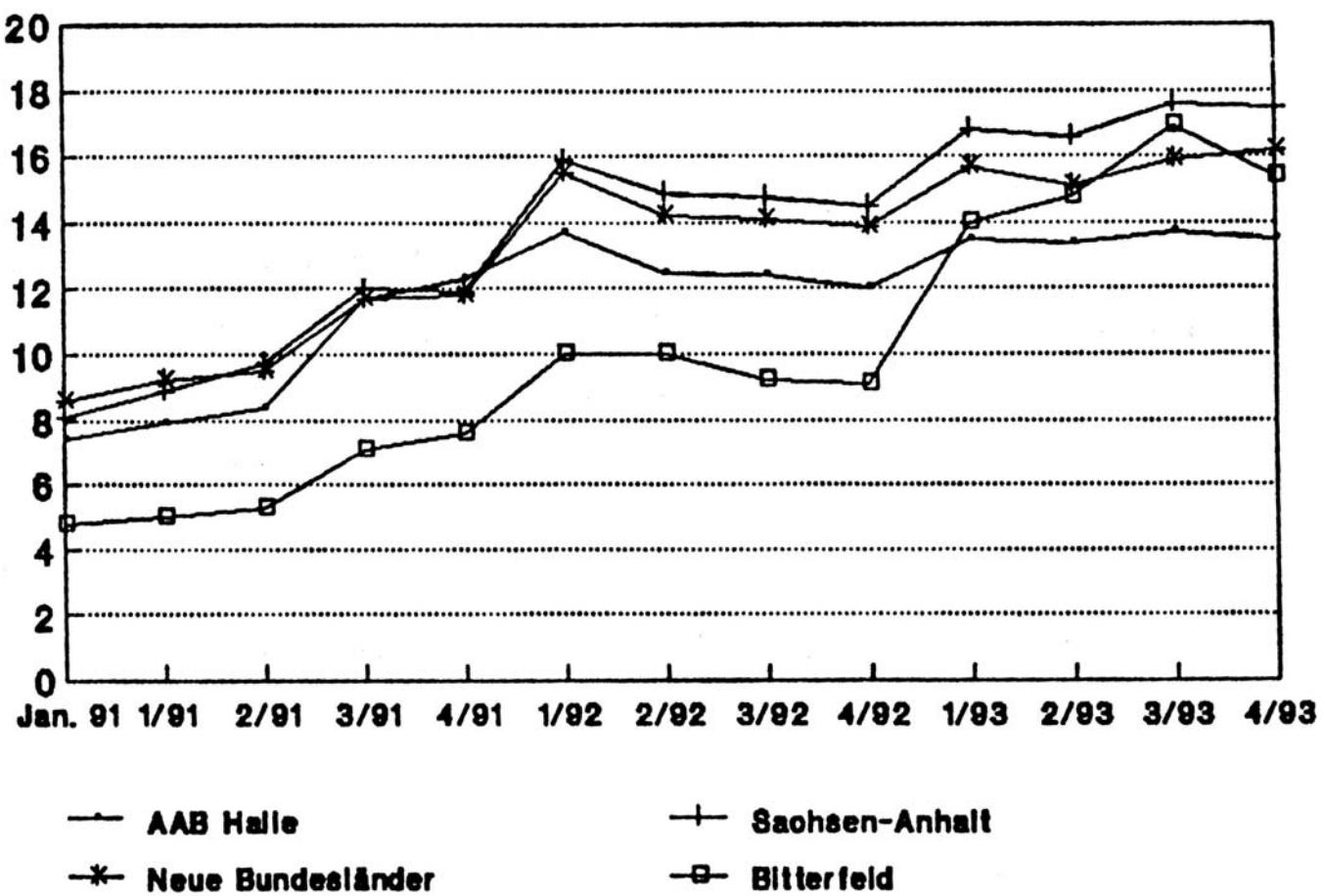
### **5.2.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Bilanz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**

Seit 1989/90 findet eine radikale Veränderung und Restrukturierung der bisherigen Beschäftigungssituation in quantitativer und qualitativer Hinsicht statt. Dieser sich teilweise binnen weniger Monate vollziehende Prozeß bedeutete eine Erosion der unter den wirtschaftlichen Bedingungen der DDR über Jahrzehnte gewachsenen arbeitsteiligen Zusammenhänge, Berufe, Qualifikationen, Tätigkeiten und Arbeitskultur. Entscheidendes Merkmal war dabei die massen- und sprunghaft erfolgende Freisetzung von Arbeitskräften, ein negativer Entwicklungstrend, der in den letzten drei Jahren nur unzureichend durch die Neubindung von Arbeitskräften, die Schaffung neuer Arbeitsplätze oder durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen kompensiert werden konnte<sup>30</sup>. Um eine Vorstellung von der Größenordnung der Arbeitslosigkeit zu vermitteln, sollen einige Zahlen angeführt werden. Wurden im Juli 1990 im Arbeitsamtsbezirk Halle noch 9.470 gemeldete Arbeitslose registriert, so waren es zum Ende des dritten Quartals desselben Jahres bereits 11.060, zum Ende des vierten Quartals bereits 17.196 und im Januar 1991 20.090 Menschen, die sich arbeitslos meldet hatten. Seither lassen sich noch drei markante Sprünge in der Entwicklung der quantitativen Dimension feststellen: Von Juni auf Juli 1991 gab es eine Zunahme um weitere 7.100 Arbeitslose (hiervon entfielen gut sechzig Prozent auf Frauen), von September auf Oktober um 2.600 und schließlich von Dezember 1991 auf Januar 1992 eine Zunahme um 7.800 Arbeitslose, davon siebzig Prozent Frauen. Im Januar 1992 wurde dann (mit 41.088 registrierten Arbeitslosen) der absolute Höchststand erreicht. Seither sinken die Zahlen wieder etwas - ohne daß sich dadurch die (auf eine sinkende Basis bezogene) Arbeitslosenquote notwendig reduzieren würde, wie Abbildung 16 zeigt.

**Abbildung 16:** Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Vergleich

---

30 Ein Experte sprach in qualifizatorischer Hinsicht von drei Entlassungsschüben: "Als erste wurden die Akademiker entlassen, in Verwaltung und Produktion: Das waren die ersten Gruppen. Dann kam das Mittelfeld, jetzt auch die unteren Gruppen. In dieser Reihenfolge."



Quelle: Arbeitsamt Halle

Ein Vergleich mit der Entwicklung in Sachsen-Anhalt und den neuen Bundesländern insgesamt zeigt, daß im Arbeitsamtsbezirk die Gesamtentwicklung bis Januar 1992 mitvollzogen wurde, und seither deutlich günstiger verlief. Bis Ende 1992 resultierte die relativ günstige Entwicklung maßgeblich aus den unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten des Kreises Bitterfeld. Hier hat eine erhebliche Entlastung des Arbeitsmarktes zunächst durch den Rückgriff auf das Instrument der Kurzarbeit<sup>31</sup>, durch die Ausschöpfung der Vorruestands- bzw. Altersübergangsgeld-Regelungen, durch die politisch vorgegebene massive finanzielle Stützung der dominanten Unternehmen durch die *Treuhandanstalt* und nicht zuletzt durch den konzentrierten Einsatz des Instrumentes der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in großen Sanierungsprojekten zu einer starken Zeitverzögerung der offenen Arbeitslosigkeit in landesdurchschnittlicher Größenordnung geführt (*Schädlich/Wagner* 1992, 7 ff.). Seit Anfang 1993 beginnen sich die Arbeitslosenquoten zwischen dem Hauptamt Halle und der Nebenstelle Bitterfeld sche-

31 Der Kurzarbeiteranteil in der Chemieindustrie machte im Zeitraum 1991/1992 jeweils gut die Hälfte aller Kurzarbeiter aus.

renförmig zugunsten Halles auseinanderzuentwickeln, was ein Indiz für die relativ größere Absorptionsfähigkeit des Hallenser Arbeitsmarktes infolge seiner diversifizierteren Wirtschaftsstruktur und der zunehmenden beschäftigungspolitischen Bedeutung der Wirtschaftssektoren Dienstleistungen und Verwaltung sein könnte.

Angesichts der hohen Erwerbsquote von Frauen in der DDR markiert die besondere Betroffenheit von Frauen von Arbeitslosigkeit eine besondere Zäsur für deren gesamte Lebensperspektive. Der Anteil weiblicher ständig Berufstätiger an allen ständig Beschäftigten betrug der Berufstätigenerhebung von 1989 zufolge in der Region insgesamt knapp fünfzig Prozent, war allerdings differenziert nach Wirtschaftsbereichen recht unterschiedlich. So lag der Frauenanteil etwa im Handel und im sonstigen nicht-produzierenden Bereich bei über siebzig Prozent, während er in der Industrie bei nur rund vierzig Prozent lag. Dies spiegelt sich dann auch in der Arbeitslosenstruktur wieder. Bis Anfang 1992 nahm der hohe Frauenanteil an den Arbeitslosen kontinuierlich zu, um seither auf erhöhtem Niveau zu beharren (Abbildung 17).<sup>32</sup>

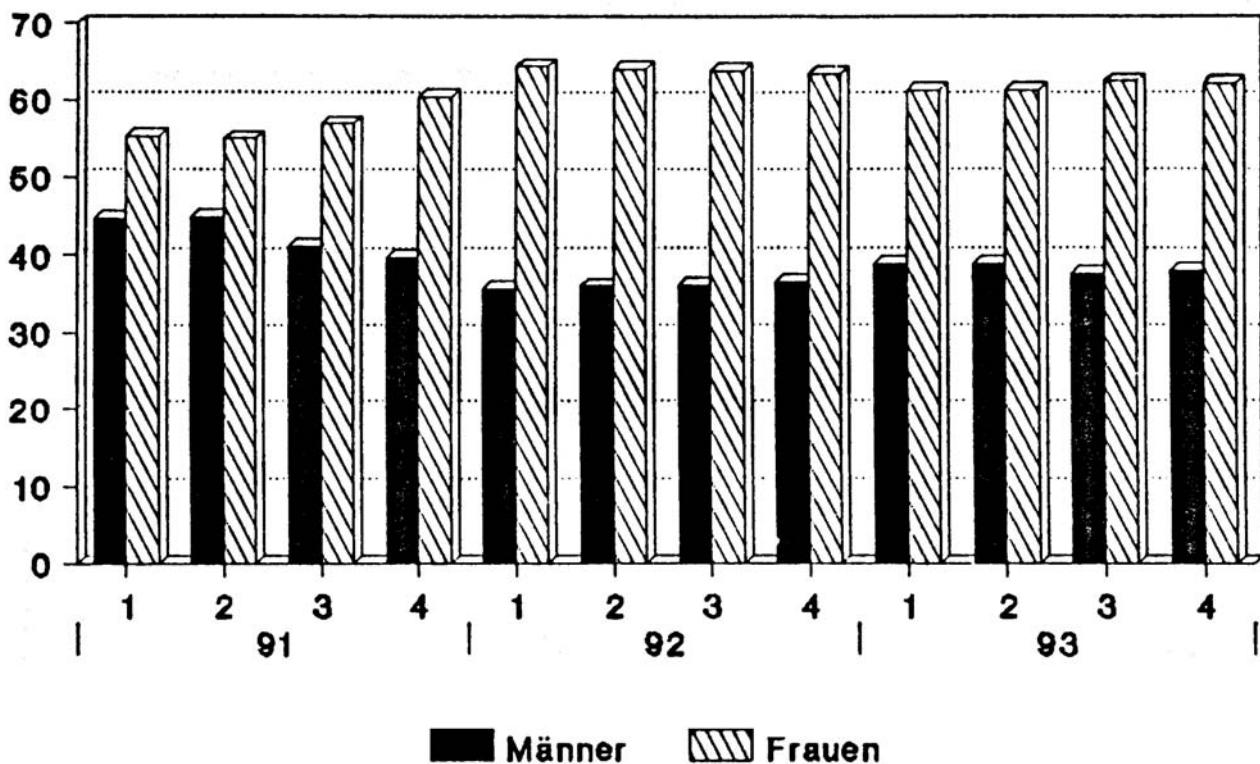
Analysiert man die Geschlechtsspezifik der von Arbeitslosigkeit betroffenen wichtigsten Berufsgruppen, so ist festzustellen, daß in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, bei Warenkaufleuten, in Ernährungs-, Reinigungs-, aber auch in den Chemie- und Kunststoffverarbeitenden Berufen im September 1992 mehr oder weniger ausschließlich Frauen arbeitslos waren. Der "Spitzenplatz" von Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen verweist darauf, daß gerade die überdimensionierten und mehrheitlich mit Frauen besetzten Verwaltungsabteilungen der großen DDR-Kombinate und -Betriebe sofort Gegenstand betrieblichen Personalabbau waren (Tabelle 43).<sup>33</sup>

---

32 Für den Bereich der Chemieindustrie sehen Köhler/Sandmann keinen überproportionalen Abbau von weiblichen Beschäftigten. Vielmehr habe sich das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Beschäftigten von circa sechzig zu vierzig Prozent auch nach erfolgtem Personalabbau erhalten (o.J., 39).

33 Entsprechende Aufstellungen für Sachsen-Anhalt weisen darüber hinaus eine sehr hohe Frauenarbeitslosigkeit bei den Sozial- und Erziehungsberufen aus.

**Abbildung 17:** Geschlechtsspezifische Arbeitslosigkeit in der Region Halle (in Prozent)



Quelle: Arbeitsamt Halle.

Darauf, daß Frauen besonders vom Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, deuten auch die Erhebungen des *Arbeitsmarkt Monitor*, denen zufolge zu den drei Erhebungszeitpunkten März 1991, März 1992 und Oktober 1992 zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen Frauen waren. Ein Experte formulierte es so:

"Frauen sind überproportional arbeitslos, Frauen ab 45 sind weit überproportional arbeitslos, alleinerziehende Frauen über 45 sind praktisch hoffnungslos."

Trotz dieser strukturellen Herausdrängung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt mit der Folge einer faktischen Angleichung der Erwerbsquote von Frauen an den westlichen Standard weist einiges darauf hin, daß diese nicht ohne weiteres bereit sind, sich mit dieser Situation abzufinden, sondern im Gegenteil bemüht sind, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die hohe Beteiligung von Frauen an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wird sowohl in der Literatur (etwa Grünert 1994, 69) als auch von den befragten Experten als Indikator hierfür angesehen.

**Tabelle 43:** Anteil der Frauen an den Arbeitslosen einzelner Berufsgruppen (Region Halle; September 1992; in Prozent)

	Frauenanteil an den Arbeitslosen der Berufsgruppe	Zum Vergleich: Anteil an allen arbeitslosen Frauen
Reinigungsberufe	92.3	8.3
Organisation, Büro, Verwaltung	91.6	24.8
Warenkaufleute	91.6	14.4
Ernährungsberufe	77.7	8.0
Chemie- und Kunststoffverarbeiter	74.9	5.0
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	61.2	4.4
alle anderen Berufsgruppen	59.5	26.6
Lager und Transport	36.2	3.6
Verkehrsberufe	33.9	2.3
Ingenieure, Mathematiker, Physiker und Chemiker	31.7	1.8
Schlosser, Mechaniker	8.6	0.7

**Quelle:** Arbeitsamt Halle.

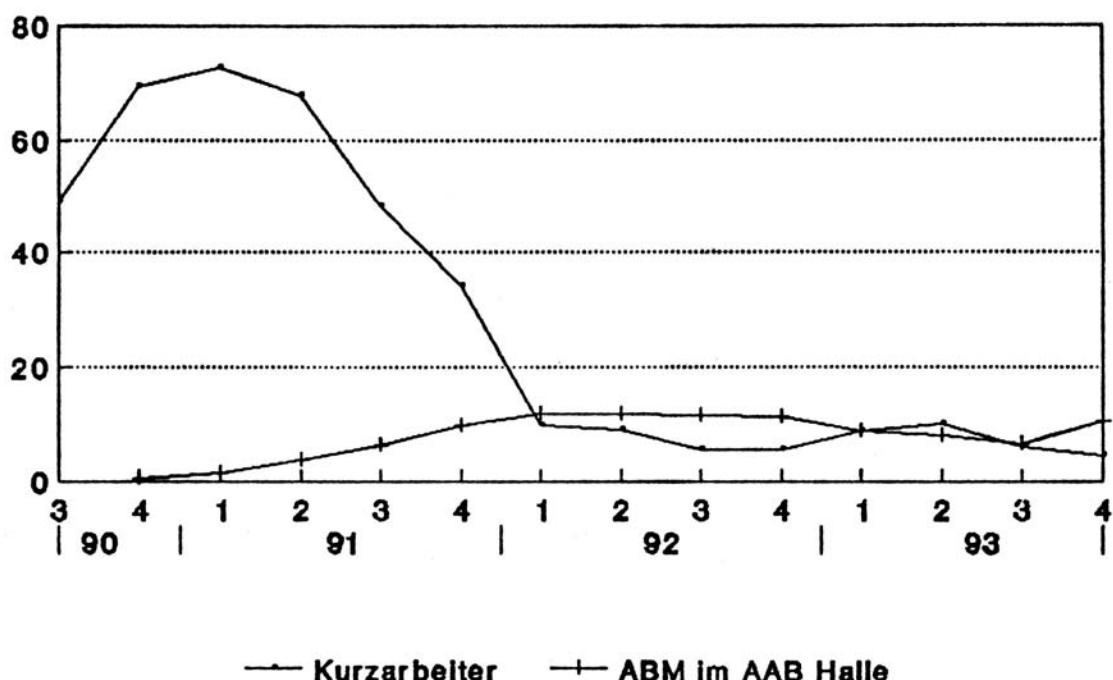
#### 5.2.2.1 *Arbeitsmarktentlastende Maßnahmen*

In Anbetracht der Dimensionen der Arbeitslosigkeit in der Region war den verschiedenen arbeitsmarktentlastenden Maßnahmen eine große Bedeutung zuzumessen. Regelungen zum vorgezogenen Ruhestand wurden in der Region - wie in den neuen Bundesländern insgesamt - als Instrument des sogenannten sozialverträglichen Personalabbau angewandt mit der Folge, daß Beschäftigte ab 55 Jahre einen erheblichen Anteil an den Freigesetzten bildeten. Insgesamt

bezogen im Juli 1992 im Arbeitsamtsbezirk Halle 25.500 Personen Vorruestands- oder Altersübergangsgeld (*Grünert* 1994, 37). In den Jahren 1990 bis 1992 betrug der Anteil dieses Personenkreises am Beschäftigungsabbau in den regional relevanten Chemie-Großunternehmen zwanzig Prozent.<sup>34</sup> Ein für die weitere Personalentwicklung der Chemieunternehmen ebenso wie für die künftige Arbeitsmarktentwicklung höchst problematischer Effekt ist die damit verbundene drastische Verschiebung der Altersstruktur der Beschäftigten, deren Schwergewicht nunmehr bei den 40- bis 55jährigen mit einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten zwischen fünfzig und sechzig Prozent liegt (*Köhler/Sandmann*, o.J., 39).

Eine weitere arbeitsmarktentlastende Funktion wurde mit dem Instrument der Kurzarbeit und den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erreicht. War Kurzarbeit von Mitte 1990 an bis Ende 1991 das zentrale Instrument zur Arbeitsmarktentlastung, kam den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von Mitte 1991 an eine zunehmende Bedeutung zu. Abbildung 18 stellt die Entwicklung von Kurzarbeit und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Region dar.

**Abbildung 18:** Kurzarbeiter und ABM-Beschäftigte in der Region Halle (in Tausend)



Quelle: Schädlich/Wagner 1992.

34 Der Anteil variierte natürlich leicht. So machte der Anteil derjenigen, die mit einer Vorruestand- bzw. Altersübergangsregelung ausgeschieden sind, bei Leuna mit 24 Prozent den höchsten, bei der Filmfabrik Wolfen mit 15.2 Prozent den niedrigsten Anteil aus (nach *Grünert* 1994, 39).

Zeitweise entfielen über fünfzig Prozent aller Kurzarbeiter des Arbeitsamtsbezirkes auf den Kreis Bitterfeld.<sup>35</sup> Nach Wirtschaftszweigen differenziert bildete die Chemieindustrie (mit rund fünfzig Prozent aller Kurzarbeiter im Oktober 1991 und im August 1992) den eindeutigen Schwerpunkt im Bereich Kurzarbeit, gefolgt 1991 vom Bergbau (mit elf), der Land- und Forstwirtschaft und dem Maschinenbau mit je knapp sechs, der Elektrotechnik (mit drei) und dem Schienenfahrzeugbau mit ebenfalls knapp drei Prozent (nach *Schädlitz/Wagner* 1992, 15).

Die Zahl der Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen stieg seit dem Frühjahr 1992 kontinuierlich an. Verzeichnete die Statistik im Januar 1991 erst 866 ABM-Beschäftigte, so stieg ihre Zahl bis zum Jahresende auf nahezu 10.000. Im Februar 1991 wurde in Bitterfeld durch Großbetriebe, Kommunen, Land und Arbeitsverwaltung eine Projektierungs- und Qualifizierungsgesellschaft (*BQP*) gegründet, die in großem Umfang Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zur Erschließung und Sanierung von Flächen zur Gewerbe- und Industrieansiedlung sowie Maßnahmen zur Stabilisierung der technischen Infrastruktur und zur Landschaftsgestaltung konzipieren und koordinieren sollte.<sup>36</sup> Innerhalb von zwei Jahren entwickelte sich die *BQP* zum größten Arbeitgeber der Region mit zeitweise mehr als 5.500 Beschäftigten. Neben der Durchführung von Sanierungsarbeiten wurde im Rahmen der *BQP* zieladäquat auch ein erheblicher Anteil von Qualifizierungsmaßnahmen, teils in eigener Regie, teils in Kooperation mit regionalen Bildungsträgern, realisiert. Um den ABM-Beschäftigten auch nach dem Auslaufen der Arbeitsbeschaffungs-Maßnahmen eine Beschäftigungsperspektive zu bieten, wurde Anfang 1993 die *Ökologische Sanierungs- und Entwicklungsgesellschaft (ÖSEG)* als Tochter der *BQP* gegründet. Ihr Schwerpunkt lag in der Initiierung von Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsrecht gemäß § 249 h AFG, das heißt Maßnahmen der Durchführung von Sanierung und Qualifizierung.<sup>37</sup> Welche beschäftigungspolitische Bedeutung den Arbeits-

---

35 Leider wurden die entsprechenden Daten in den monatlichen Arbeitsamtsberichten nur bis September 1991 für die Dienststellen separat ausgewiesen. Das gleiche gilt auch für die Statistik über ABM-Beschäftigte.

36 Wie bei anderen Beschäftigungsgesellschaften auch wurde ein sozial- und strukturpolitisches Doppelziel verfolgt, nämlich zum einen auf der individuellen Ebene die Chance zur Weiterqualifizierung mit der Perspektive der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt, zum anderen sollte der Zeitraum für den Anpassungsprozeß der Betriebe bei Sicherung der qualifikatorischen Ressourcen gestreckt werden (*Beywl/Helmstädtter/Wiedemeyer* 1993, 33 ff). Der Rückgriff auf die spezifischen Qualifikationen der in dem ehemaligen Chemiekombinat Bitterfeld Beschäftigten, so stellte sich während der Expertengespräche heraus, wird nicht zuletzt auch im Hinblick auf die speziellen lokalen Bedingungen (Wissen um den Aufbau bestimmter Chemieanlagen, um den Umgang mit kontaminierten Materialien etc.) für notwendig erachtet.

37 Mit der 10. Novelle des AFG vom 1.1.1993 wurde der Paragraph 249 h eingeführt, der den ABS-Gesellschaften bis zum 31.12.1997 die Möglichkeit bietet, Arbeiten zur Verbesserung der Umwelt, der sozialen Dienste oder der Jugendhilfe bezuschußt zu bekommen. Allerdings wird nur ein Arbeitsentgelt bezahlt, das höchstens neunzig Prozent des regulären Tarifs beträgt. Die Begrenzung des Lohnkostenzuschusses auf ein Drittel der tatsächlichen Gesamtkosten je Arbeitsplatz macht eine ergänzende Finanzierung erforderlich.

und Beschäftigungsgesellschaften in den ersten Jahren nach 1989 in den neuen Bundesländern zukam, wird an ihrem quantitativen Ausmaß deutlich. Im September 1992 waren in den insgesamt 76 ABS-Gesellschaften (für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturrentwicklung) Sachsen-Anhalts nahezu 31.000 ABM-Kräfte beschäftigt, was einem Drittel aller ABM-Stellen des Landes entsprach (*Wenk u.a.* 1992, 37).

Weitere arbeitsmarktentlastende Effekte gingen nicht zuletzt von den Abwanderungs- und Pendlerströmen aus der Region aus. Die regionale Pendlerquote (Ost-West-Pendler in Prozent aller Erwerbstätigen) wurde für 1992 von *Koller/Jung-Hammon* auf drei Prozent geschätzt, bezogen auf die Zahlen der gesamten Erwerbstätigen sind dies immerhin über sechstausend Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz in Westdeutschland haben.<sup>38</sup>

### 5.3 Qualifikationsstrukturen der Region

Eine Analyse der Qualifikationsstrukturen des regionalen Arbeitskräfteangebotes zeigt zunächst einen vergleichsweise geringen Anteil von Beschäftigten ohne formale Berufsqualifikation. Lediglich gut 13 Prozent aller Beschäftigten verfügten über keinerlei Berufsabschluß, während sechzig Prozent einen Facharbeiterabschluß hatten und über zwanzig Prozent einen Fach- oder Hochschulabschluß. Einen größeren Frauenanteil gibt es zum einen bei den Un- und Angelernten, zum anderen aber auch bei den Fach- und Hochschulabsolventen: Sowohl bei den Un- und Angelernten (16 Prozent aller erwerbstätigen Frauen verfügten 1989 über keinen formalen Berufsabschluß) als auch bei den Fach- und Hochschulabsolventen betrug er um 55 Prozent. Bei den Meistern waren die Frauen dagegen mit elf Prozent

---

38 *Koller/Jung-Hammon* 1993, 23. Dieser Wert entspricht dem im jüngsten *Arbeitsmarkt Monitor* angegebenen Wert von drei Prozent (*Arbeitsmarkt Monitor Sachsen-Anhalt* 1995, Tab. F-015).

**Tabelle 44:** Qualifikation der Arbeiter und Angestellten in der Region Halle 1989

	Insgesamt			Stadt Halle			Saalkreis			Kreis Bitterfeld		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Un- und Angelernte	13.3	10.9	16.2	13.1	10.6	16.0	13.7	12.0	15.9	13.8	11.3	16.8
Facharbeiter	63.9	63.9	57.2	59.5	63.5	55.0	64.4	67.7	60.4	62.7	63.4	61.7
Meister	6.7	6.7	1.0	3.8	6.4	1.0	4.9	7.6	1.6	4.4	7.3	1.0
Fach- und Hochschul- absolventen	21.8	18.5	25.7	23.6	19.5	28.1	16.9	12.7	22.3	19.1	18.0	20.5

Quelle: KSPW; berechnet nach Angaben des *Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt* zur Qualifikation der Arbeiter und Angestellten 1989.

deutlich unterrepräsentiert.<sup>39</sup> Tabelle 44 gibt die Qualifikationsstrukturen für die Region 1989 wieder.

Trotz dieser auf den ersten Blick relativ günstigen Qualifikationsstrukturen muß bedacht werden, daß ein Vergleich mit westlichen Qualifikationsstandards ausgesprochen schwierig ist. So gelten viele Facharbeiterberufe in der DDR als enger spezialisiert und stärker betriebszentriert als entsprechende Berufe in der alten Bundesrepublik.<sup>40</sup> Während für die Mehrzahl der Facharbeiterberufe als Eingangsvoraussetzung der Abschluß der Klasse 10 der Oberschule Voraussetzung war und die Ausbildungszeit in der Regel zwei Jahre betrug und damit deutlich kürzer war als in der Bundesrepublik, ist jedoch zu berücksichtigen, daß der polytechnische Unterricht bereits Elemente beruflicher Grundausbildung und der Berufsvorbereitung enthielt. Daneben gab es auch Facharbeiterberufe, für die der Abschluß der Klasse 8 der Oberschule ausreichte. Die Ausbildung dauerte hier zweieinhalb bis drei Jahre. Während nun einige Berufe durchaus mit denen in den alten Bundesländern vergleichbar sind, gibt es eine Reihe von Berufsbildern, deren DDR-spezifische Schneidung mit bundesrepublikanischen Arbeitsmarkterfordernissen nicht kompatibel und die deshalb unter den neuen Bedingungen, wie die Autoren einer Studie des *Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung (ISW)* in Halle meinen, praktisch wertlos sind (*Schädlich/Wagner 1992, 19*).

Bemerkenswert ist, daß bei den Expertengesprächen von Ost-Experten in der Regel das gute Ausbildungsniveau betont wurde, während von den in der Region arbeitenden West-Experten eher auf die Qualifikationsdefizite und relativ schmalere Qualifikationen hingewiesen wurde.

### **5.3.1 Regionale Verteilung von Bildungseinrichtungen und die Entwicklung der Bildungsabschlüsse**

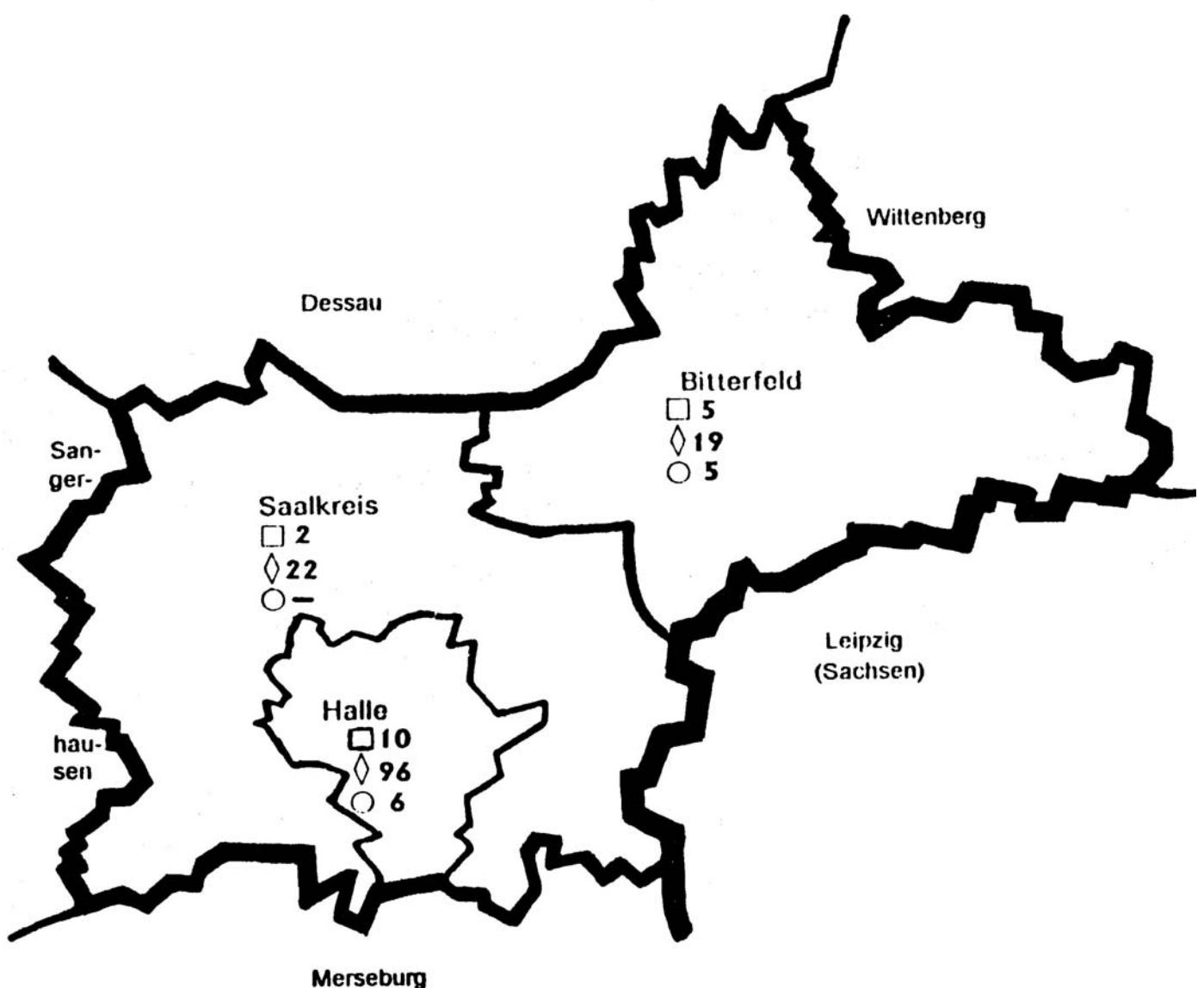
Die Verteilung der Schultypen in der Untersuchungsregion zeigt eine räumliche Konzentration von höheren Schulen auf die Stadt Halle (sechs Erweiterte Oberschulen) und den

---

39 Zahlenangaben nach KSPW-Daten. Die Zusammenziehung von Fach- und Hochschulabsolventen ist allerdings sehr unglücklich und analytisch wenig aussagekräftig. Eine genauere Aufstellung bei *Schädlich/Wagner* zeigt die Dominanz von Fachschulabschlüssen für die Region mit 12.8 Prozent und weist lediglich 7.3 Prozent Hochschulabschlüsse, leider nicht geschlechtsspezifisch differenziert, aus (*Schädlich/Wagner 1992, 18*).

40 *Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1994, 578 ff.*

**Karte 9:** Schulische Bildungseinrichtungen in den Kreisen des Arbeitsamtsbezirks Halle vor ihrer Umgestaltung



**Legende:**

- Hilfs- und Sonderschulen
- ◊ Zehnklassige Oberschule
- erweiterte Oberschule

**Quelle:** KSPW, berechnet nach: Statistische Jahrbücher des Landes Sachsen-Anhalt 1991, 1992; Schulaufsichtsamt Bitterfeld.

Kreis Bitterfeld (fünf). In der Stadt Halle gab es im Schuljahr 1990/91 96 zehnklassige Oberschulen, im Saalkreis 22 und in Bitterfeld 19. Aus Karte 9 geht die räumliche Verteilung der schulischen Bildungseinrichtungen der Region hervor.

Aussagen über Schulabschlüsse können aufgrund des vorliegenden Datenmaterials nur sehr bedingt gemacht werden. Hilfsweise kann zunächst die Verteilung der Schüler nach Schultypen herangezogen werden. Demzufolge entsteht das in Tabelle 45 wiedergegebene Bild. Die Verteilung der Schüler auf allgemeinbildende Schulen folgt weitgehend einem Stadt-Land-Gefälle. Am höchsten ist der Anteil der Gymnasiasten in der Stadt Halle, umgekehrt ist der Anteil der Haupt- und Realschüler im Saalkreis, verglichen auch mit den entsprechenden Werten für das Land Sachsen-Anhalt, besonders hoch.

Die letzte Umfragewelle des *Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt* vom Herbst 1994 (1995, Tabelle F-050) weist bei der Frage nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluß, bezogen auf die Grundgesamtheit der Wohnbevölkerung, folgende Verteilung aus:

- Abschlüsse der 8./9. Klasse der allgemeinbildenden Schule: 20 Prozent der Befragten,
- Abschlüsse der 10. Klasse der allgemeinbildenden Schule: 43 Prozent,
- Abitur bzw. Hochschulreife: 26 Prozent,
- keine Angabe: 5 Prozent.

Weitere fünf Prozent waren zum Erhebungszeitpunkt noch Schüler.

### **5.3.2 Entwicklung und Struktur der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung im Arbeitsamtsbezirk**

Die Entstehung des neuen Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern ist wesentlich Produkt AFG-gestützter Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei kam Fortbildung und Umschulung zunächst die Funktion kurzfristiger Entlastung des Arbeitsmarktes zu. Während für die befragten Ost-Experten der materielle Subsistenzeffekt sowohl in der Perspektive der Träger als auch als dominantes Teilnahmemotiv fraglos war, betonten aus dem Westen kommende Arbeitsverwalter eher die unmittelbare Beschäftigungswirksamkeit einer Teilnahme an Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen, wie dieses Zitat verdeutlicht:

"Als Berater, der aus dem Westen gekommen ist, ist mir aufgefallen, daß ein großer Teil der Bildungswilligen als wahres Motiv für ihre Teilnahme die Verlängerung ihrer Leistungen im Kopf hatte. Das hatte ich bis dahin noch nicht erlebt."

Dabei wurde die politische Dimension der Arbeitsmarktentlastung nicht selten explizit benannt, wenn etwa Weiterbildungsmaßnahmen von Politikern die Funktion zugewiesen wurde, "Arbeitskräfte zu parken" (Wolfgang Thierse, MdB). Auch in den Gesprächen mit

**Tabelle 45:** Anzahl der Schüler an den Allgemeinbildenden Schulen in der Region und im Land; Schuljahr 1991/92  
 (ohne Grundschulen; Zeilenprozente)

	Sekundar- schulen	Gymnasien	Sonder- schulen	Integrierte Gesamtschulen	Freie Waldorf- schulen	Kooperative Gesamtschulen	Kollegs	Abend- gymnasien
Stadt Halle	45.7	37.6	8.3	0.7	0.3	5.1	0.3	1.9
Kreis Saalkreis	84.5	9.6	5.9	0	0	0	0	0
Kreis Bitterfeld	56.6	35.4	7.8	0	0	0	0	0.2
Sachsen-Anhalt	55.8	34.9	7.4	0.3	0.1	0.6	0.1	0.6

Quelle: KSPW auf der Grundlage des Statistischen Jahrbuchs 1992 des Landes Sachsen-Anhalt.

Ost-Experten wurde ihre sozialpolitische Funktion in der ersten Zeit immer wieder betont: "Es war eigentlich im Vordergrund, die Leute erstmal in irgendwelche Maßnahmen einzugliedern, letztendlich auch einen entsprechenden Bezug für nachfolgende Vergütung zu sichern, das heißt arbeitslosengeldanspruchsfähig zu werden usw. Dieses Motiv, erstmal jemanden reinzubringen, damit er anspruchsberechtigt wird, hat sich im Laufe der Zeit stark verändert."<sup>41</sup>

Neben dieser unmittelbar arbeitsmarktentlastenden Funktion von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen war es das Hauptziel der AFG-geförderten Weiterbildungspolitik, "den wirtschaftlichen Strukturwandel bildungspolitisch zu begleiten" (Schädlich/Wagner 1992, 25) und vermutete Qualifikationsdefizite ostdeutscher Arbeitnehmer zu beheben. Dies lässt sich allerdings auch sehr viel deutlicher formulieren. Tatsächlich wurden die Systemunterschiede auch hinsichtlich der Ausbildungsinhalte von Bildungs- und Berufsbildungsabschlüssen auf allen Ebenen durch Anpassung an die institutionellen Standards der alten Bundesrepublik bereinigt, so daß auch von daher ein nicht unerheblicher Weiterbildungsbedarf generiert wurde. Vor allem auch im Hinblick auf die Struktur der Maßnahmen hat es in den letzten Jahren allerdings erhebliche Veränderungen gegeben.

So dürfte die zeitweise Gewährung finanzieller Anreize für Empfänger von Kurzarbeitergeld zur Teilnahme an AFG-gefördeter beruflicher Bildung ebenso zu einer starken Expansion der Angebotsseite beigetragen haben wie die anfängliche Praxis der Arbeitsverwaltung, überwiegend Auftragsweiterbildungen mit einem hohen Anteil von 41a-Maßnahmen zu finanzieren.<sup>42</sup> Angebote von Bildungsträgern wurden anfangs auf ihre inhaltliche Qualität praktisch nicht überprüft. "Jede Maßnahme ist genehmigt worden. Es galt, die Leute von der Straße zu holen, und dafür war genug Geld bereitzustellen."

---

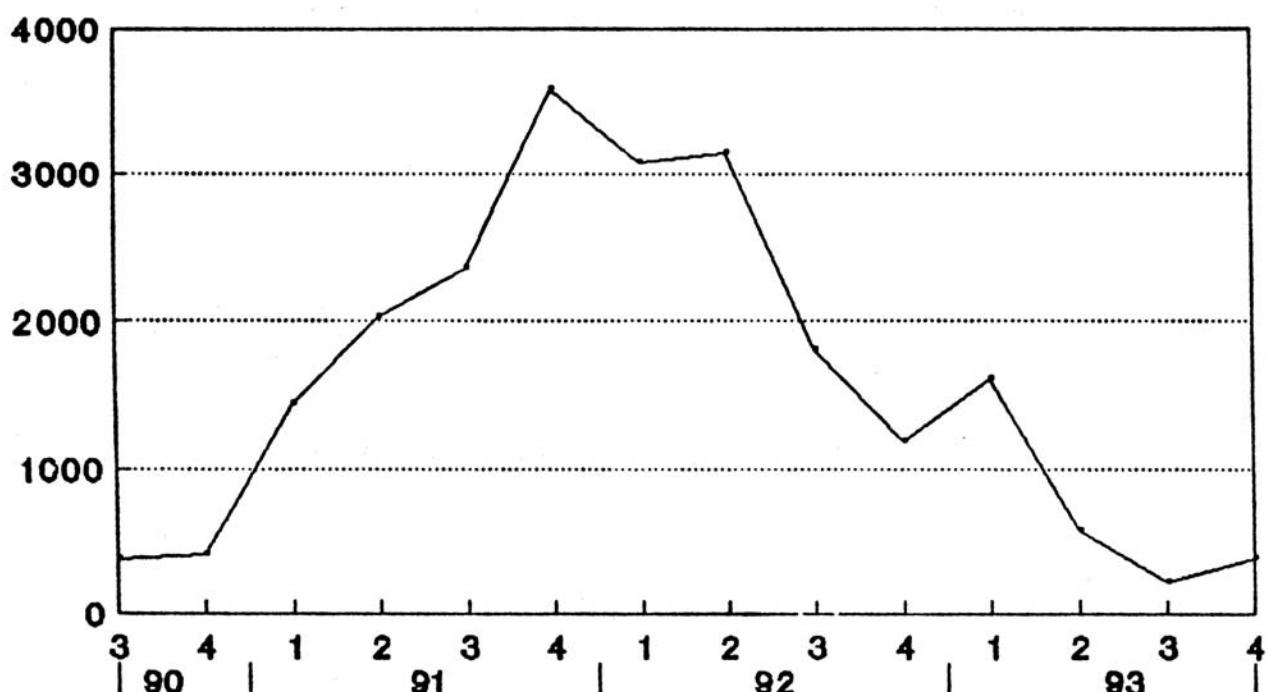
41 Daß Weiterbildungsteilnahme zumindest in den ersten Jahren nach dem Beitritt gerade für große Teile der Zielgruppe dieser Untersuchung ihren Sinn nicht in der Qualifizierung hatte, ist offensichtlich. Das trifft im übrigen für die Angebotsseite des Weiterbildungsmarktes ebenfalls in vielen Fällen zu. Mit anderen Worten wurde auf diesem "Markt" in nicht unwesentlichem Ausmaß alles andere gehandelt als die Ware "beschäftigungsnaher Weiterbildung". Inwieweit dies systemfunktional war, ist letztlich lediglich eine Frage der Systemziele.

42 Bis Ende 1992 konnten auf der Grundlage des Paragraphen 41a des Arbeitsförderungsgesetzes in der Regel vier- bis sechswöchige Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten durchgeführt werden, die als Auftragsmaßnahmen vom Arbeitsamt finanziert wurden. Dieser Paragraph ist mit der 10. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes vom 1.1.1993 gestrichen worden. In den neuen Bundesländern haben sich faktisch zahlreiche Bildungsträger über die Durchführung der kostengünstigen 41a-Maßnahmen erst institutionalisiert.  
- Tatsächlich variierte der Anteil an Auftragsmaßnahmen von September 1990 bis etwa Ende 1991 zwischen etwa 50 und 60 Prozent.

Hinzu kam, daß die Arbeitsverwaltung erst im Aufbau begriffen und dementsprechend noch nicht auf eingespielte Strukturen zurückgreifen konnte, so daß für die erste Zeit von einem erheblichen "Wildwuchs" in der Trägerlandschaft mit teilweise fragwürdigen Qualitätsstandards ausgegangen werden kann. Erst das Entstehen von Bearbeitungsroutinen bei der regionalen Arbeitsverwaltung, Erfahrungen mit Bildungsträgern, Qualitätserlasse der *Bundesanstalt für Arbeit* und nicht zuletzt die Umstellung auf freie Maßnahmen mit individueller Förderung trugen zu einer drastischen Reduzierung der Trägeranzahl in der Region bei.

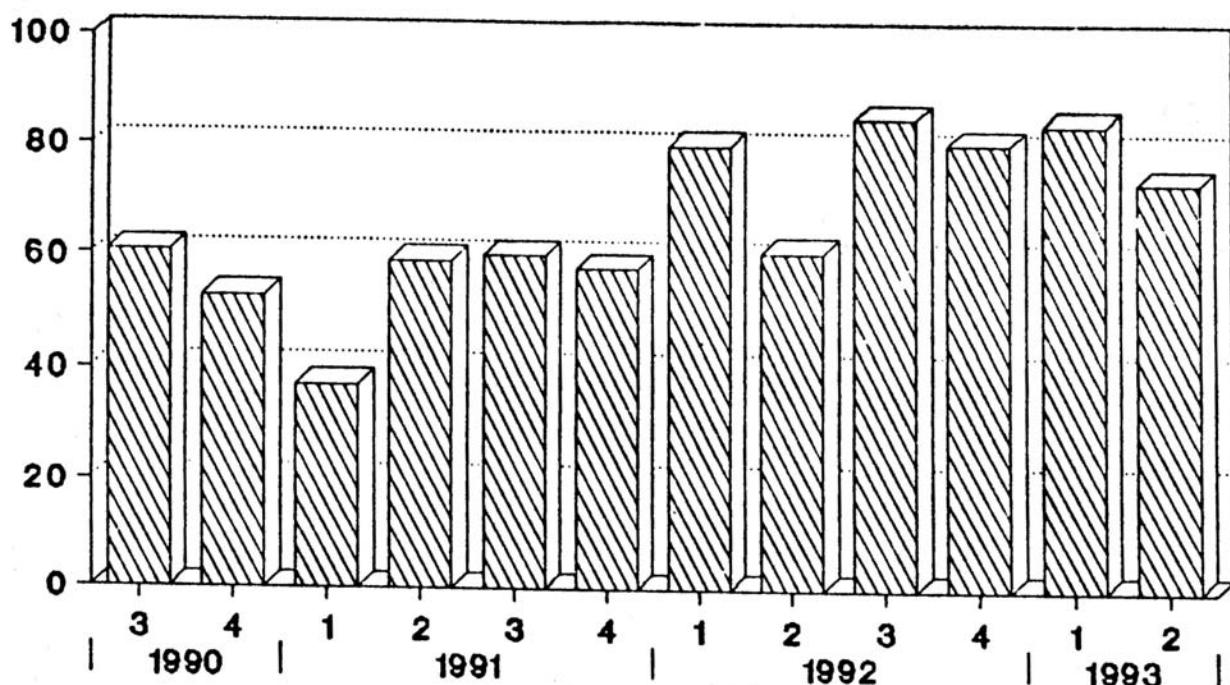
Wie haben sich nun die Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen quantitativ entwickelt? Von September 1990 bis Ende 1991 hat sich die Zahl der Eintritte zunächst kontinuierlich erhöht. Insgesamt waren bis Ende 1991 gut 25.000 Eintritte zu verzeichnen. Es begann im September 1990 mit lediglich 377 Eintritten; auf dem Höhepunkt der "Qualifizierungsoffensive Ost" im April 1992 stieg ihre Zahl bis auf 4.055 an und sank seither wieder kontinuierlich ab. Abbildung 19 gibt die Entwicklung der Zahl der Eintritte zwischen dem dritten Quartal 1990 und dem vierten Quartal 1993 wieder.

**Abbildung 19:** Eintritte in Fortbildung und Umschulung in der Region Halle (jeweils Quartalsende)



Quelle: Arbeitsamt Halle.

**Abbildung 20:** Anteil vorher Arbeitsloser an FuU-Maßnahmen (in Prozent)



Quelle: Arbeitsamt Halle.

Von den durchgeführten Veranstaltungen enfielen bis Ende 1992 (von kleinen Abweichungen abgesehen) je etwa die Hälfte auf Auftrags- bzw. freie Maßnahmen. Schaut man sich die Struktur der *FuU*-Maßnahmen ein wenig genauer an, so zeigt sich, daß bis Ende 1991 offenbar das finanzielle Anreizsystem des Kurzarbeitergeldbonus bei Wahrnehmung eines Weiterbildungsangebots noch wirksam war, während mit dem Auslaufen dieser Regelung der Anteil vorher Arbeitsloser an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen drastisch zunahm und sich bei siebzig bis achtzig Prozent eingependelte (Abbildung 20).

Die Analyse der Teilnehmerstruktur der *FuU*-Maßnahmen zeigt schließlich deutlich den sehr hohen Frauenanteil an den Einritten. Soweit mit den uns vorliegenden Daten belegbar, lag der Anteil weiblicher Teilnehmer beständig über dem der Männer. In Anbetracht des rückläufigen Frauenanteils an den Erwerbstätigen und einer überproportionalen Frauenarbeitslosigkeit scheint sich hierin das Bemühen arbeitslos gewordener Frauen widerzuspiegeln, mit Hilfe der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen den Anschluß an den Arbeitsmarkt nicht zu verlieren. Hinweise der befragten Experten auf die - im Vergleich zu den Männern - große Ausdauer von Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen verstärken diese Vermutung.

Die Qualifizierungsziele der Weiterbildungsveranstaltungen differieren geradezu klassisch geschlechtsspezifisch: Frauen werden in den Dienstleistungsberufen und hier wiederum besonders in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen qualifiziert, Männer in den Fertigungsberufen und darauf hin, den Frauen in ihrer traditionellen Domäne, den Dienstleistungsberufen, Konkurrenz zu machen.

Die Qualifikationsstruktur der Teilnehmer an *FuU*-Maßnahmen belegt schließlich einen hohen Anteil von Absolventen betrieblicher Berufsausbildung und Höherqualifizierter. 1992 waren in der Untersuchungsregion lediglich sieben Prozent aller Teilnehmer **ohne** abgeschlossene Berufsausbildung, 72 Prozent hatten einen betrieblichen Ausbildungsabschluß, knapp zehn Prozent eine Fachschule absolviert, über sieben Prozent verfügten schließlich über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluß.<sup>43</sup>

## 5.4 Das regionale Qualifizierungsangebot

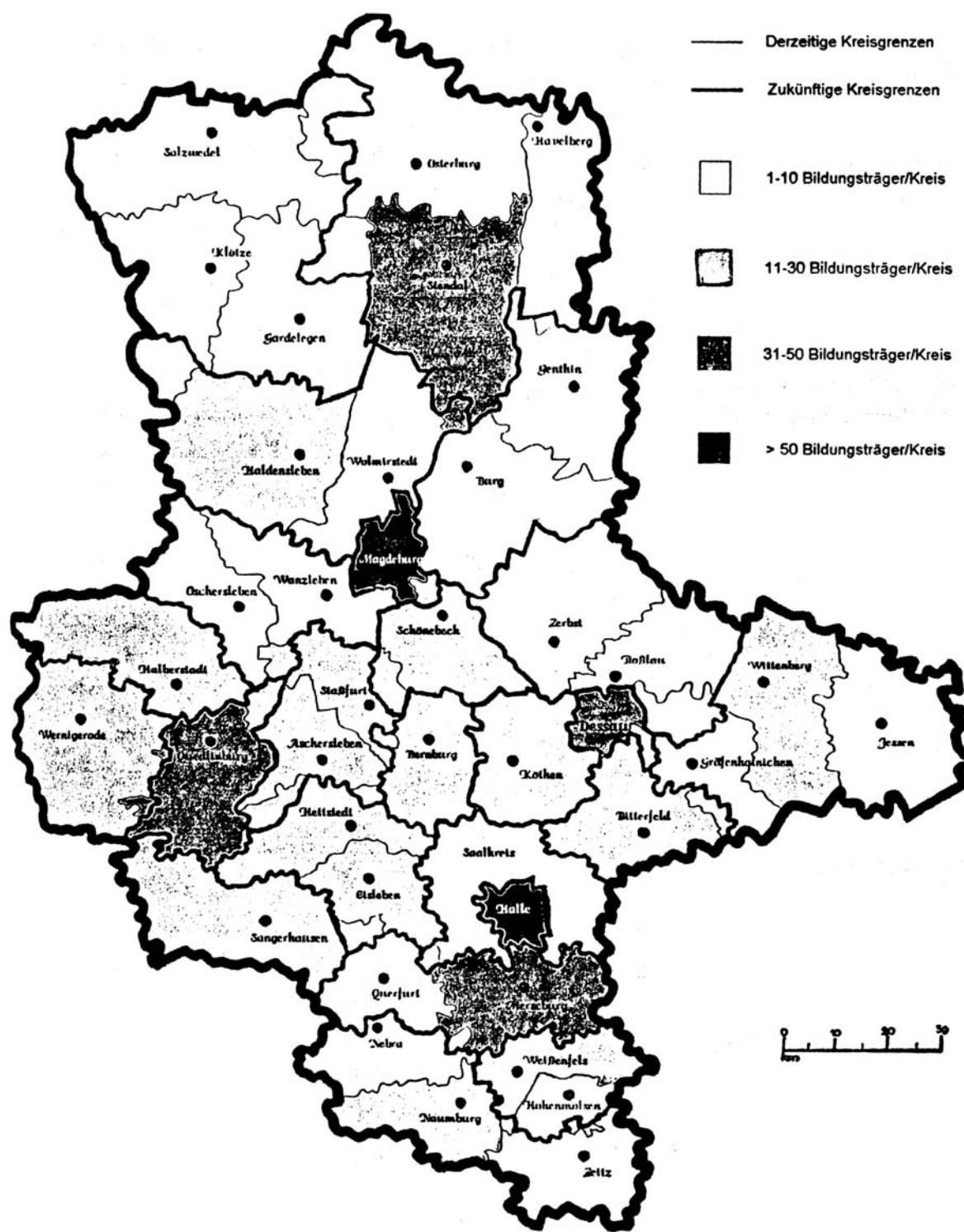
In Sachsen-Anhalt begann die kontinuierliche Erfassung von Weiterbildungsträgern im September 1991 mit Beginn des Landesprojekts "Weiterbildungsberatung" (*Schindler* 1994). Ein erster Überblick im Frühjahr 1992 ergab die Zahl von 734 zu diesem Zeitpunkt bekannten Trägern der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung in Sachsen-Anhalt; geschätzt wurden insgesamt etwa 1.200 Bildungsträger. Für den Arbeitsamtsbezirk Halle wurden von der *Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung* für Juli 1992 121 Bildungsträger, für Juni 1993 141 und für Ende 1994 noch 114 Bildungsträger in der Region ausgewiesen.<sup>44</sup> Nach Einschätzung eines Arbeitsamtsexperten gab es in Halle anfangs über zweihundert Bildungsträger, wovon 1994 noch sechzig übriggeblieben seien, von denen das Arbeitsamt mit fünfundvierzig bis fünfzig Trägern kontinuierlich zusammenarbeitete. Definitive quantitative Angaben lassen sich also nicht machen. Karte 10 vermittelt ein Bild von der regionalen Verteilung und Dichte von Weiterbildungsträgern in Sachsen-Anhalt. Ganz deutlich wird, speziell auch für die drei Kreise der Region, das Stadt-Land-Ge fälle. Während Halle wie das nicht unwidersprochen zur Landeshauptstadt gewordene Magdeburg

---

43 Quelle: Arbeitsamt Halle.

44 Die Fachgruppe weist allerdings ausdrücklich darauf hin, daß die tatsächliche Zahl 1992 erheblich höher gelegen haben dürfte, da der Recherche für dieses Jahr erst ein Zeitraum von sieben Monaten zugrundelag und die landesweite Erhebung noch nicht durch Vor-Ort-Recherchen unterstützt wurde. Das ISW schätzt in der schon zitierten Studie die Zahl der Bildungsträger für Ende 1991 auf circa 180.

**Karte 10:** Verteilung der Weiterbildungsträger in Sachsen-Anhalt



Quelle: Schindler 1994, 33.

der Einwohnerdichte entsprechend gut ausgestattet ist und der Kreis Bitterfeld den erwartbaren Mittelplatz einnimmt, bleibt der Saalkreis, nimmt man die Trägeranzahl als Maßstab, ein weißer Flecken auf der Landkarte.

Wesentlich ausgeprägter als in der Vergleichsregion im Westen kann für die Region Halle von einem Weiterbildungsmarkt gesprochen werden, der starke Ähnlichkeit mit dem klassischen Marktzyklusmodell aufweist. Während in der Anfangsphase viele Bildungsträger sich über die 41a-Maßnahmen und erste Zertifikatkurse auf der Basis von Auftragsmaßnahmen des Arbeitsamts konstituierten, kristallisieren sich in einer zweiten Phase stärker inhaltliche Schwerpunkte der einzelnen Anbieter und bestimmte Qualitätsstandards heraus. In jüngster Zeit scheint sich eine stärkere Spezialisierung auf bestimmte Marktsegmente abzuzeichnen.

Privatrechtliche Träger dominieren in der Region. Berücksichtigt man inhaltliche Breite und Umfang des Veranstaltungsangebots, so kommt weiterhin den verbandsrechtlichen Trägern eine für das regionale Weiterbildungsangebot wichtige Rolle zu. Im Raum Bitterfeld wird das Bildungsangebot vom Üblichen abweichend stark geprägt von den im engeren Sinne betrieblichen Weiterbildungsangeboten der *Chemie AG* und der *Bitterfelder Qualifizierungs- und Entwicklungsgesellschaft (BQP)* bzw. deren Tochter *Ökologische Sanierungs- und Entwicklungsgesellschaft (ÖSEG)*. Die öffentlich-rechtlichen Träger und gemeinnützigen Einrichtungen spielen hinsichtlich des beruflichen Weiterbildungsangebotes in der Region eine eher randständige Rolle, Ausnahme auch hier sind die *Kreisvolkshochschule Bitterfeld (Institut für Fortbildung und Umschulung)* und das in öffentlicher Trägerschaft geführte Berufsförderungswerk Halle mit der Zielgruppe beruflicher Rehabilitanten.

#### **5.4.1 Das Angebot privat-kommerzieller und sonstiger Träger**

Das im Rahmen dieser Untersuchung recherchierte Spektrum der privat-kommerziellen und sonstigen Träger ist sehr breit und kann deshalb hier nur exemplarisch wiedergegeben werden. Daß dieses Segment von Bildungsträgern sich auf überwiegend AFG-finanzierte Weiterbildung stützt, wird bei einer Durchsicht der Angebote deutlich. Die Mehrzahl der Weiterbildungsangebote beinhaltet Umschulungen sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblich-technischen Bereich. Immerhin fünf Einrichtungen bieten darüber hinaus oder ausschließlich Fortbildungen für Fach- und Hochschulabsolventen an. Fünf Bildungsträger unterhielten eine kaufmännische Übungsfirma, vier eine Übungswerkstatt (Bau, Metall/Elektro, Garten- und Landschaftsbau), drei Bildungsträger beides. Einige Träger haben sich auf spezifische Qualifikationen spezialisiert, so etwa im Bereich Steuerrecht und Buchführung, Sprachen oder Datenverarbeitung.

Das Angebot im kaufmännischen Bereich enthält typischerweise Umschulungen und Fortbildungen zu Büro-, Datenverarbeitungs- und Bürokommunikationskaufmann/-frau,

Verwaltungs-, Buchführungsfachkraft, Fachkraft für Rechnungswesen und ähnlichem. Darüber hinaus werden verschiedene EDV-Anwenderkurse angeboten. Für die gehobenen Qualifikationssegmente werden Fortbildungsmaßnahmen beispielsweise für Baumanagement, Informatik-Pädagogik, als EG-Fachreferent, Projektmanager Umwelt und, dann schon in diffuse, wenig elaborierte Bereiche vorstoßend, als "Experte für Personalentwicklung und Training" aufgeführt.

Im gewerblich-technischen Bereich sind eine Reihe von Umschulungsangeboten in handwerklichen Bau- und Baunebenberufen, wie etwa zum Tischler, Maurer, Fliesenleger, Elektriker, Maler, Elektroinstallateur, Gas- und Wasserinstallateur und ähnlichem, zu verzeichnen. Auf der mittleren Qualifikationsebene finden sich Umschulungsangebote zum Elektromechaniker oder Industriemechaniker, im Bereich Garten- und Landschaftsbau auch zum Gärtner. Es fällt auf, daß in der Gegend um Bitterfeld und Wolfen zum einen die genannten handwerklichen Berufe zur Umschulung angeboten werden, zum anderen aber auch umweltbezogene Weiterbildungen im Bereich technischer Überwachung, Bausanierung, zum Ver- und Entsorger usw.

Des weiteren sind die Einrichtungen zu nennen, die Umschulungen in Gesundheits- und Pflegeberufe anbieten; typischerweise handelt es sich hier ausschließlich um gemeinnützige Einrichtungen.

Bemerkenswert erscheinen schließlich zwei kleinere privatrechtliche Einrichtungen, die spezielle Angebote für Frauen entwickelt haben. Während die eine Reintegrationsseminare für langzeitarbeitslose Frauen anbietet, führt die andere kaufmännische und EDV-Ausbildungen sowie eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin für Frauen durch, seit der AFG-Novelle allerdings nicht mehr in Form von Umschulungen, sondern nur noch als freie Maßnahmen mit Handwerkskammerprüfungen bzw. Prüfung durch das Kultusministerium.<sup>45</sup>

---

45 Daß es sich im Fall der Ausbildung zur Erzieherin in aller Regel um Fehlinvestitionen handeln dürfte, liegt angesichts der Arbeitsmarktdaten auf der Hand. Daß vor allem die hohen psychischen Kosten, die der freie Weiterbildungsmarkt systematisch anfallen läßt, ohne erhebliche gesellschaftliche Folgekosten bleiben werden, darf bezweifelt werden.

### **5.4.2 Das verbandsrechtliche Angebot**

Das berufliche Weiterbildungsangebot der in der Region ansässigen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen konzentriert sich zum einen auf den kaufmännischen Bereich, zum anderen eher auf gewerblich-technische Weiterbildungsmaßnahmen. Beide Schwerpunkt-bereiche kooperieren stark mit den Großbetrieben der Region, in einem Fall sogar so weit, daß Räumlichkeiten eines Großbetriebes genutzt werden und Ausbildungspersonal dieses Betriebs übernommen wurde. Beide Einrichtungen arbeiten mit hauptamtlichen Lehrkräften, die zumindest für die Dauer einer Maßnahme befristet angestellt sind. Das Gros der Weiterbildungen machen jeweils Umschulungsmaßnahmen aus.

Das Angebotsspektrum des eher gewerblich-technisch orientierten Trägers reicht von Umschulungen im Hauswirtschafts- und Restaurant- und Hotelbereich bis zur Übungsfirma für Architekten und Bauingenieure; die überwiegende Mehrzahl der Weiterbildungen konzentrierte sich allerdings auf den gewerblich-technischen Bereich im engeren Sinne. Umschulungsschwerpunkte waren Umschulungen zum Industrie- und Konstruktionsmechaniker, zum Gas- und Wasserinstallateur sowie in Bau- und Baunebenberufe (Maurer, Hochbaufacharbeiter, Trockenbauer, Maler). Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Einrichtung von Übungswerkstätten für Metall-, Holz- und Elektroberufe und die Durchführung überbetrieblicher Erstausbildungen in den genannten Bereichen. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an den Ausbildungsrahmenplänen der Kammern und schließen zumeist mit einer Kammerprüfung ab. Die Erfolgsquote wurde mit 90 bis 95 Prozent eingeschätzt. Während sich im Hauswirtschaftsbereich vielfach Frauen aus Angelerntebereichen wiederfanden, seien dies in den gewerblich-technischen Umschulungen überwiegend Männer in den Mittzwanzigern.

In jüngerer Zeit lässt sich bei diesem Träger eine Konzentration von Angeboten für die Zielgruppen langzeitarbeitsloser Frauen und arbeitsloser Jugendlicher feststellen. So wurden im Hinblick auf die Gruppe der langzeitarbeitslosen Frauen zum einen gemeinsam mit dem Arbeitsamt achtwöchige sogenannte Feststellungsmaßnahmen für gewerbliche Berufsbilder durchgeführt, die das Ziel haben, den Frauen eine Vorstellung vom Berufsbild zu vermitteln und mehr Frauen für entsprechende Umschulungsmaßnahmen zu motivieren. Zum anderen wurden seit 1993 einjährige Reintegrationsmaßnahmen für Frauen in Langzeitarbeitslosigkeit durchgeführt mit einem insgesamt halbjährigen Betriebspaktsanteil. Darüber hinaus wurden für die Problemgruppe arbeitsloser Jugendlicher ohne Ausbildung spezielle Weiterbildungsmaßnahmen (Arbeit-und-Lernen-Projekte und ähnliches) entwickelt.

Der traditionell im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung tätige Träger begann im Herbst 1990 zunächst mit einer kaufmännischen Übungsfirma in der Region, um hiervon ausgehend sein weiteres Angebot aufzubauen. Spielten anfangs auch gewerbliche Ausbildung und CNC-Ausbildung noch eine Rolle, so wurden späterhin Umschulungen zur Arzthelferin in quantitativ größerem Umfang durchgeführt in dem Bemühen, dem vermeintlich aktuellen Arbeitsmarktbedarf Rechnung zu tragen. Von den circa siebzig laufenden Weiterbildungslehrgängen wurden zum Erhebungszeitpunkt die Hälfte als Fortbildungslehrgänge mit Zertifikatabschluß, die andere Hälfte mit Kammerprüfung durchgeführt. Die durchgeführten "klassischen kaufmännischen Lehrgänge" beinhalten Maßnahmen mit den Abschlüssen Bürokaufmann/frau, Steuerfachgehilfe, Buchführungsfachkraft, PC-Sachbearbeiter und ähnliche, aber auch Lehrgänge für Behinderte im kaufmännischen Bereich. Zielgruppe sind nach Angabe des befragten Experten - zu neunzig Prozent - Frauen, was mit dem Hinweis begründet wurde, daß auch in der DDR kaufmännische Arbeit vor allem Frauenarbeit gewesen sei. Die Teilnehmerinnen seien gerade am Anfang aus den Chemiegroßbetrieben der Region gekommen, in denen relativ schnell Kurzarbeit eingeführt wurde. Der Arbeitsmarkterfolg der durchgeführten Maßnahmen habe bis Ende 1993 noch sechzig bis achtzig Prozent betragen und sei seither rückläufig.

Beide Träger sind, insbesondere durch Abstimmung der Maßnahmen mit den zuständigen Arbeitsvermittlern, sehr um eine arbeitsmarkt- bzw. betriebsgerechte Konzeption ihrer Weiterbildungsmaßnahmen bemüht, allerdings mit eher zweifelhaftem Erfolg. "Wir haben mehrfach gemeint", faßte einer der befragten Experten die Erfahrungen zusammen, "wir haben jetzt die Richtung, aber wir sind jedesmal umgeschwenkt. Man muß bestimmte Lehrgänge erstmal ausprobieren, um ein Gefühl dafür zu kriegen, was läuft." Auch die Orientierung an den Aussagen von wirtschaftswissenschaftlichen Instituten oder Einschätzungen von Einzelgewerkschaften hätten nicht weitergeholfen, zum Teil habe es sogar offensichtliche Fehlprognosen gegeben.

#### **5.4.3 Das Angebot öffentlich-rechtlicher Träger**

Anders als in der Region Herford, in der teilweise auch von Seiten der Volkshochschule berufliche Weiterbildung in nicht unerheblichem Umfang durchgeführt wurde, spielte bei den Volkshochschulen der Stadt Halle und des Saalkreises berufliche Weiterbildung nur eine geringe Rolle.

Das Kursangebot der Volkshochschule Halle konzentrierte sich weitgehend auf ein klassisches Volkshochschulprogramm mit Schwerpunkten in den Bereichen Gesundheit, Kultur, Kunst, Tanz und Bewegung und schließlich Freizeit und Reisen, ein Programmangebot, das angesichts der mit dem wirtschaftlichen, politischen und sozialen Umbruch seit 1989 und den

damit verbundenen Problemen der individuellen Umorientierung fast schon eigentlich zeitlos, wenn nicht vom realen Geschehen abgehoben anmutet. Als beruflich relevante Weiterbildung kann das Sprachenangebot begriffen werden, explizit berufliche Weiterbildungsangebote werden mit EDV-Anwendungskursen überwiegend in berufsbegleitender Form und im Bereich kaufmännischer Praxis vor allem mit Angeboten für Buchführung, Maschinenschreiben und Stenographie sowie eigenen Angeboten für Sekretäinnen durchgeführt.

Auch das noch am ehesten beschäftigungsnahe Angebot der Kreisvolkshochschule des Saalkreises weist als Schwerpunkt Sprachkurse auf: Wie in der Volkshochschule der Stadt Halle werden unter der Rubrik "Verwaltung, Kaufmännische Praxis" Buchhaltungs-, Maschinenschreib- und Stenographiekurse durchgeführt, im Bereich Datenverarbeitung einige PC-Anwendungskurse.

Das in öffentlicher Trägerschaft geführte Berufsförderungswerk führt im Rahmen beruflicher Rehabilitation Blinder und Sehbehinderter Umschulungen vor allem im kaufmännischen Bereich durch, insbesondere Umschulungen zu Bürokaufmann/frau, Büropraktiker, Telefonist/in, Textverarbeiter/in und Verwaltungsangestellte mit IHK-Abschluß bzw. Prüfung durch das *Studieninstitut für Verwaltung*.

Schließlich zu nennen ist an dieser Stelle noch die *Urania*, die ihr traditionelles Bildungsangebot in Gestalt von Vortragsveranstaltungen um berufsbegleitende Fortbildungen für Sozialarbeiter und Erzieher erweitert hat. In geringem Umfang werden von dieser Bildungseinrichtung auch Maßnahmen im kaufmännischen Bereich und berufsorientierte Rhetorikkurse durchgeführt.

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

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

1992 eine landesweite Datenbank für den Bereich der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung eingerichtet, die primär als Hilfsmittel für Weiterbildungsberater konzipiert wurde und 1993 einen Bestand von 4.000 Weiterbildungsveranstaltungen und über 900 Bildungsträgern auswies. Diese Datenbank wurde auch als Grundlage zur Herausgabe eines *Weiterbildungskatalogs Sachsen-Anhalt* genutzt, in dem Bildungsträger nach Regionen sowie ihre Weiterbildungsangebote aufgeführt werden.<sup>46</sup>

Darüber hinaus weist der *EBB/KURS*-Datenpool der *Bundesanstalt für Arbeit* die beruflichen Bildungsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern aus. 1993 waren hier etwa 8.000 Maßnahmen für den Bereich Sachsen-Anhalt verzeichnet.

#### **5.4.5 Der Stellenwert beruflicher Weiterbildung in der Perspektive der Träger**

Von den Experten der befragten Träger wurde berufliche Weiterbildung zunächst unmittelbar in funktionalem Zusammenhang mit der Perspektive einer Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt gestellt. Die qualifikatorischen Anforderungen der Betriebe galten dabei als Maßstab für die in den Bildungsmaßnahmen zu vermittelnden Qualifikationen, und bei fast allen Experten fand sich das offensichtliche Bemühen um eine arbeitsmarkt- und betriebsbezogene Bedarfseinschätzung: "Wir versuchen solche Qualifikationen mit den Teilnehmern zu erreichen, die in irgendeiner Form eine Anwendung auf dem Markt finden, also eine Akzeptanz."

Konsens bestand bei allen in der Annahme eines Arbeitsmarktbedarfs für qualifizierte Facharbeiter im Handwerk, insbesondere in den Bauhaupt- und Baunebenberufen - in diesen Bereichen wurden ein Arbeitskräftedefizit und eine mangelnde Qualifizierungsbereitschaft konstatiert.<sup>47</sup> Darüber hinaus wurde insbesondere für die ersten Jahre die sozialpolitische Funktion von Weiterbildung betont:

"Man muß sich ja mal die Umbruchssituation vorstellen, von heute auf morgen wurden tausende Menschen arbeitslos, ohne direkte anschließende Perspektive. Jetzt muß ich ja eine

---

46 Nach dem Auslaufen der ABM-Stellen für die meisten kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen arbeitet eine *Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung* beim *Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt* im Rahmen eines Modellversuchs weiter an der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Weiterbildungsberatung sowie der Entwicklung einer unabhängigen *Weiterbildungsdatenbank Sachsen-Anhalt* mit nutzerfreundlicher Anwendung und gibt Weiterbildungskataloge sowie eine Schriftenreihe zu Problemen der Weiterbildung und Weiterbildungsberatung heraus.

47 Diese Aussagen stehen in bemerkenswertem Kontrast zu den branchenüblichen Verfahrensweisen, wie die Umfragen auf der Makro- und der Mesoebene einhellig ausweisen. Er könnte tragfähige Anknüpfungsmöglichkeiten für eine Verbesserung der Situation eröffnen - wenn sich denn der Klage der Experten und Funktionäre die Einsicht in die Notwendigkeit berufsspezifischer Weiterbildungsformen und berufsspezifischen Zeitmanagements zugesellen würde.

Sozialmaßnahme schaffen, um das aufzufangen, abzupuffern. Insofern hat man hier, auch wenn's teilweise fragwürdig war, ein Auffangbecken geschaffen, sage ich mal, ABM und Weiterbildung. Und es war richtig, auch wenn's teilweise fachlich verfehlt war, war es richtig. Denn: Was wäre die Alternative dazu gewesen - es gibt keine: Arbeitslosigkeit. Und damit hätte man sich einen massiven Unmut an Land gezogen.<sup>48</sup>

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

"Das war echt 'ne gute Sache, weil dadurch viele Menschen, zwar etwas gezwungenermaßen, aber immerhin doch, solche Maßnahmen ergriffen haben. Auf der anderen Seite ist es schon ein großes Problem gewesen, Menschen klarzumachen, daß sie in ihrer Lebensperspektive 'ne totale Änderung machen müssen."<sup>49</sup>

Während die Mehrheit der Experten auf ein relativ hohes Qualifikationsniveau der Weiterbildungsteilnehmer der ersten Jahre verwiesen, relativierte eine Minderheit diese Trendaussage unter Hinweis darauf, daß gerade die Kombinate mit ihren Nebenbetrieben auch eine Vielzahl von Personen angezogen hätten, die über Anlernberufe hier hereingekommen seien und ein Großteil der vom Arbeitsamt für eine Bildungsmaßnahme angesprochenen Personen eher über ein geringes Ausgangsniveau verfügten.<sup>50</sup> Die individuelle "Bereitschaft zur Qualifizierung" wird in dieser Perspektive zum distinktiven Kriterium für die Vermittlungsfähigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt.

"Ein Großteil der Personen, die mit Bildungsmaßnahmen von Arbeitsämtern angesprochen werden, über ein geringes Ausgangsniveau verfügen, über Angelerntätigkeiten ihre Tätigkeiten in den Betrieben durchführen konnten, und jetzt in der Phase praktisch der Neuvermittlung sich natürlich auch Probleme ergeben. Das heißt also, ich persönlich geh' mal

---

48 Es wurden also, bezogen auf das Ziel beschäftigungsnaher Weiterbildung, bewußt "fragwürdige" Arrangements getroffen. Der letzte Satz scheint die Hauptfunktion der "Maßnahmen" zu bezeichnen: "Unmut" zu vermeiden - nicht einmal an erster Stelle Arbeitslosigkeit - mithin schien zumindest diesem Experten das Systemziel vorrangig vor den Interessen der Subjekte. Manches deutet darauf hin, daß dies kein Einzelfall ist.

49 Der Zwangscharakter, der den "Maßnahmen" vor allem im Osten zukommt, wird in dieser Passage selten deutlich. Nicht weniger wird erwartet, als - "gezwungenermaßen" - die "Lebensperspektive" völlig umzustellen, auch, wenn hierzu zu motivieren, "schon ein großes Problem gewesen" ist.

50 Betrachtet man für 1990 die Qualifikationsstruktur eines ehemaligen Chemiekombinats des Betriebssamples, das einen Beschäftigtenanteil von neun Prozent ohne Beruf und von vier Prozent mit einer Teilausbildung ausweist, so verfügten immerhin über zweitausend der hier Beschäftigten über ein Qualifikationsniveau, das unterhalb des Facharbeiterniveaus lag.

davon aus, wer im wesentlichen über wenig Voraussetzungen oder in der Vergangenheit über wenig Bereitschaft zur Qualifizierung verfügte, hat schlagartig mit der Wende nur die hundert Prozent Bereitschaft entwickeln können, sich auch fortzubilden. Und es zeigt sich sehr häufig, die früher aktiv waren, die sich auch entsprechend bemühten um Bildung, die sind auch relativ schnell vermittelt worden, sind in Umschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen eingegliedert."

Derartige Hinweise der in diese Richtung argumentierenden befragten Experten, etwa auch auf eine Negativauswahl von Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, waren von uns im Rahmen unserer Erhebung nicht zu qualifizieren. Die oben angegebenen Daten zur Struktur der Teilnehmer an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen weisen in eine andere Richtung. Sprachduktus und die relative Undifferenziertheit solcher Einschätzungen lassen uns aber eher ein spezifisches Deutungsmuster von Arbeitsethik und der Entstehung von Arbeitslosigkeit vermuten.<sup>51</sup>

#### **5.4.6 Betriebliche Weiterbildung**

Entgegen manchen Einschätzungen, daß mit der Auflösung der alten Betriebsakademien der Industriekombinate betriebliche Weiterbildung nur noch eine marginale Rolle spiele, kann unseren Erhebungen zufolge davon nicht die Rede sein. So trivial der Sachverhalt auch ist, je mehr der Prozeß einer "Normalisierung" der wirtschaftlichen Strukturen - nach Maßgabe westlicher marktwirtschaftlich-kapitalistischer Standards - zum Abschluß kommt, desto mehr gleichen sich auch die Strukturen beschäftigungsnaher Weiterbildung einander an. Aber auch in den ersten Jahren nach der Vereinigung, in denen die außerbetriebliche Weiterbildung mehr oder weniger ausschließlich als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Abfederung des wirtschaftlichen Strukturbruchs fungierte, fand betrieblich veranlaßte Weiterbildung in erheblichem Umfang statt und vollzog sich zugleich eine Reorganisation ihrer Strukturen.<sup>52</sup> Während in den Unternehmen des externen Integrationstyps auch die jeweiligen betrieblichen Weiterbildungsstrukturen mit exportiert wurden, kam es in den Noch-Treuhandbetrieben unseres Samples zu je spezifischen Institutionalisierungsmustern betrieblicher Weiterbildung,

---

51 In den Interviews mit den auf der Mikroebene Befragten wurde zudem mehrfach mit einiger Glaubwürdigkeit unterstellt, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen seien nicht selten über "Seilschaften" und andere, ähnlich traditionale Institutionen vermittelt worden.

52 Mittlerweile liegen eine Reihe von Branchenuntersuchungen für die neuen Bundesländer vor; einige sind in der Reihe *QUEM-Report* veröffentlicht worden. Einen Überblick über die wesentlichen Ergebnisse dieser Branchenstudien geben *Klaus Jacob* und *Brigitte Stieler* (1993). Darüber hinaus liegt ein von der *Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung* 1993 herausgegebener Sammelband mit Branchenstudien zur Bauindustrie, zu Maschinenbau, Einzelhandel, Banken, Sparkassen und Versicherungen sowie zur Automobilindustrie vor.

damit verbundenen Modi der Bedarfsermittlung und Organisation betrieblicher Bildungsmaßnahmen. In beiden Unternehmenstypen wird Weiterbildung auf die betriebsinternen Anforderungen bezogen. Allein die im Rahmen einer Beschäftigungs- und Qualifizierungs-gesellschaft durchgeführten beruflichen Bildungsmaßnahmen orientierten sich am vermuteten Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf des externen Arbeitsmarktes.

Den Umbruch auch in den nunmehr streng unternehmensbezogenen Strukturen und Zielen betrieblicher Weiterbildung mag ein Hinweis auf die von einem Experten geschilderten Aufgaben der alten Betriebsakademien illustrieren.<sup>53</sup> Die Betriebsakademie dieses Kombinats, "eine Rieseneinrichtung", hatte fünf Aufgabenschwerpunkte. Ein Aufgabenbereich bestand zunächst in einer ein- bis zweijährigen Facharbeiterausbildung von Facharbeitern aus nicht chemietypischen Berufen. Weitere Bereiche umfaßten die Meisterausbildung, die Fortbildung der Leitungskräfte in Fragen der sozialistischen Wirtschaftsführung, die Betreuung und Ausbildung ausländischer Arbeitskräfte und schließlich, als quantitativ bedeutsamen Bereich, auch die Fach- und Ingenieurschulausbildung in Kooperation mit Fachhochschulen. Die Betriebsakademie unterhielt ein eigenes Bildungszentrum, der hauptamtliche Mitarbeiterstamm hatte primär Managementaufgaben, während achtzig Prozent der Unterrichtsveranstaltungen durch Praktiker auf Honorarbasis durchgeführt wurden.<sup>54</sup>

Schließlich ist bei einer Bestandsaufnahme der betrieblichen Weiterbildung zu bedenken, daß ihre Inhalte und Strukturen in den verschiedenen Phasen des wirtschaftlichen und betrieblichen Restrukturierungsprozesses recht unterschiedlich waren. *Wahse u.a.* unterscheiden unseres Erachtens zutreffend zwei Phasen der betrieblichen Reorganisation<sup>55</sup>, nämlich die der "Grundsanierung" und die der "Feinprofilierung" mit jeweils unterschiedlichen betrieblichen Weiterbildungserfordernissen. Dies spiegelt sich auch in unserer Erhebung wider.

#### 5.4.6.1 *Strukturmerkmale der ausgewählten Betriebe*

Die befragten Betriebe repräsentieren zum einen die noch unter Treuhandverwaltung stehenden beschäftigungsintensiven Großbetriebe der Region, den öffentlichen Bereich, neu entstandene

---

53 Die im übrigen, verglichen mit den Bildungseinrichtungen mancher westdeutschen Großbetriebe vor einigen Jahren, gar nicht so fremd anmuten.

54 Betriebsakademien waren staatliche Bildungseinrichtungen der Erwachsenenqualifizierung in volkseigenen Betrieben sowie in vergleichbaren Einrichtungen des Staatsapparates. Zu den Aufgaben der Betriebsakademien siehe *Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung* 1994, 717 ff.

55 Siehe *Wahse u.a.* 1993, 12 ff. Diese Studie gibt einen sehr kompakten Überblick über den Prozeß der Reorganisation betrieblicher Weiterbildung, allerdings wird die Dimension der Interessen der Subjekte gänzlich ausgespart.

Branchen (Banken und Einzelhandel), den immer noch expandierenden Bausektor, einen dem Ernährungsgewerbe zugehörenden Betrieb, eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, einen landwirtschaftlichen Betrieb und zwei sogenannte Ausgründungen in der Region. Gerade in den noch relativ großen Betrieben sind erhebliche Weiterbildungsaktivitäten zu verzeichnen. Die Betriebe des Kreditwesens, des Handels und des Ernährungsgewerbes sind Niederlassungen westdeutscher Großunternehmen.

Drei der befragten Betriebe haben eine eigene Fortbildungsabteilung am Standort, vier weitere sind dem überregionalen Bildungswesen ihres Unternehmens angeschlossen.<sup>56</sup> In den anderen Fällen war die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen Bestandteil der Kompetenzen des jeweiligen Personalverantwortlichen.

---

56 Über sehr systematisch ausgebauten Weiterbildungsstrukturen verfügen insbesondere die Unternehmen des Handels und des Kreditwesens, aber auch die Bahn. Hier teilt sich das Bildungswesen in sechs Bereiche auf. Neben der Sparte **berufliche Bildung** für Ausbildungsberufe gibt es den Bereich der **betrieblichen Bildung**. Hierunter wird die Aus- und Fortbildung von Führungskräften an zentralen Schulungszentren verstanden. Weiterhin wird unterschieden zwischen einer **Funktionsausbildung** etwa für Meister und Lokomotivführer, der **Verwendungsfortbildung**, die auf die Befähigung zur Wahrnehmung neuer Funktionen zielt (beispielsweise werden Verwendungsfortbildungen für Fahrdienstleiter, Arbeitszugführer, Wagenprüfer, Weichenwärter, Zugführer etc. von der Dauer mehrerer Tage bis hin zu einem Monat angeboten), einer **Fortbildung bei Bedarf** und einem **regelmäßigen Fortbildungsunterricht** für sicherheitsrelevante Bereiche.

#### *5.4.6.2 Anlässe für betriebliche Weiterbildung*

In einer ersten Phase der betrieblichen Reorganisation spielte zunächst eine "nachholende" Anpassungsqualifizierung eine zentrale Rolle, die sich zum einen auf den Erwerb fachlich-technischer Kenntnisse bezog, zum anderen aber - und dies in einem möglicherweise größeren Umfang - auf die Habitualisierung neuer Deutungsmuster wirtschaftlicher Abläufe und Verhaltensroutinen gerichtet war. Je nach Zugehörigkeit zu einzelnen betrieblichen Funktionsbereichen stellte sich die Betroffenheit von betrieblichen Bildungsmaßnahmen und deren Umfang allerdings sehr unterschiedlich dar. Insbesondere die in der Region arbeitenden Führungskräfte aus dem Westen betonten unter Hinweis auf ein im allgemeinen gutes Qualifikationsniveau und eine hohe Motivation der Beschäftigten die Umstellungsprobleme im **außerfachlichen Bereich**.

So verwiesen sie etwa auf das Problem des Verständnisses von Produktions- und Arbeitsabläufen, auf Defizite bei der "Genauigkeit des Arbeitens", auf Rollenkonflikte bei einem eher kollegialen Führungsstil von Vorgesetzten und vor allem in den Betrieben des Kreditwesens und Handels auf die mangelnde Kundenorientierung der Beschäftigten. Hier gäbe es "in der Mentalität und bei der Einstellung noch größere Probleme als im Westen". Exemplarisch seien hier die Ausführungen eines Experten zitiert, der auf das Fehlen "marktwirtschaftlichen Denkens" und die Probleme der Entwicklung neuer Interpretationsmuster bei den Beschäftigten im Handel hinweist:

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

für Folgen hat, und dazu haben wir die Schulungen eingesetzt, und bei den Schulungen ist es zu Einsichten gekommen, die ganz einfach bewirkt haben, daß diese Art von Haltung sich umgekehrt, ... abgestellt worden bei einigen. Aber von diesen Zicken zu reden jetzt, daß vom Verkäuferischen her oder vom Umgang mit der Ware her es sehr große Unterschiede zu Mitarbeitern in Westfilialen gab, also das würde ich verneinen.<sup>57</sup>

In fachlicher Hinsicht bestand aus der Sicht der befragten Experten ein gruppen-spezifischer Qualifizierungsbedarf. Für das Management habe es zunächst einen gravierenden Weiterbildungsbedarf hinsichtlich der Aneignung von Kompetenzen für eine marktwirtschaftliche Unternehmensführung gegeben; zum einen in Hinblick auf die Aneignung entsprechender betriebswirtschaftlich-instrumenteller Kenntnisse, insbesondere im Bereich Marketing, von Recht, Steuern und Sprachkenntnissen, aber auch im Bereich von Personal-führung.

Für den kaufmännischen Bereich wurden vielfach keine gravierenden Qualifikationsdefizite festgestellt, sondern auf die strukturellen Ähnlichkeiten der Arbeitsabläufe hingewiesen. Ein Experte:

"Im kaufmännischen Bereich gibt es überhaupt keine Qualifikationsprobleme. Die haben zwar andere Begriffe, aber für ähnliche betriebswirtschaftliche Abläufe gehabt. So viele Möglichkeiten gibt es eben nicht, betriebswirtschaftliche Abläufe zu erfassen und zu rechnen." Gleichwohl wurde die Notwendigkeit einer Anpassungsqualifizierung für den Bereich des industriellen Rechnungswesens und vor allem im Hinblick auf den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken eingeräumt. Und im Bereich der Banken und Versicherungen bestand allerdings insgesamt ein großer Qualifikationsbedarf, da entsprechende Qualifikationen, insbesondere bankenspezifische Qualifikationen, praktisch nicht vorhanden waren.<sup>58</sup>

Für den gewerblich-technischen Bereich wurde vor allem auf einen Qualifikationsbedarf bei der Aneignung von neuen Steuerungstechniken wie SPS und CNC, Hydraulik und dem Umgang mit aus DDR-Zeiten unbekannten neuen Werkstoffen hingewiesen, Qualifikationsdefizite, die vielfach durch Lernen am Arbeitsplatz behoben werden konnten.<sup>59</sup>

---

57 Dieser Konflikt dürfte typisch sein für analoge Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund "anderer Sichtweisen". Aus dem Umstand, daß "Solidarität" und "Geschäft" sich nicht miteinander vereinbaren lassen, folgt die Notwendigkeit der Auslösung wesentlicher Bezugspunkte auch beruflicher Sozialisation bald zweier Erwerbsgenerationen.

58 Zu Umschulung und Weiterbildung in Banken, Sparkassen und Versicherungen in den neuen Bundesländern im einzelnen siehe *Grundmann/Lötsch* 1993, 181 ff.

59 Eine quantitative Schätzung der Weiterbildungsbeteiligung von gewerblich-technisch Beschäftigten war uns nicht möglich. Aufgrund der Expertenaussagen erscheint uns aber die Angabe von *Wahse u.a.* plausibel, derzufolge circa 15 Prozent der Beschäftigten in gewerblich-technischen Bereichen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hätten (*Wahse* 1993, 21). Angaben einer Untersuchung von *Abicht u.a.* zum Bedarf an innerbetrieblicher Weiterbildung im Regierungsbezirk Halle über den Qualifikationsbedarf

Nur in zwei Unternehmen wurde die Einführung von Gruppenarbeit als Grund für zusätzlichen Weiterbildungsbedarf genannt.

In den befragten Unternehmen des Handels, des Kreditwesens und des Verkehrs und im öffentlichen Sektor wurden schließlich relativ formalisierte Weiterbildungsmuster genannt, die insbesondere die Möglichkeiten eines innerbetrieblichen Aufstiegs reglementieren. Darüber hinaus gibt es - auch in den untersuchten Großbetrieben - eine regelmäßige funktionsspezifische Fortbildung vor allem in sicherheitsrelevanten Bereichen.

#### *5.4.6.3 Zielgruppen betrieblicher Weiterbildung*

In den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und im Baugewerbe waren die Adressaten von Weiterbildungsmaßnahmen Angehörige des oberen und mittleren Managements, Meister, kaufmännische und gewerblich-technische Fachkräfte. Ihr jeweiliger quantitativer Anteil ist schwer abzuschätzen, es deutet aber einiges darauf hin, daß nach einer anfänglichen Phase relativ breit gestreuter Weiterbildungsmaßnahmen, die teilweise mit öffentlichen Mitteln unterstützt wurden, eine engere Bedarfsorientierung zu einer stärkeren Selektion von Weiterbildungsteilnehmern zugunsten der oberen Beschäftigungssegmente stattfindet. Angelernte oder Hilfskräfte wurden in keinem Fall als Zielgruppe genannt. Lediglich im Rahmen einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft und eines ehemaligen Chemiekombinats spielten die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für Angelernte und Umschulungen für Facharbeiter mit der Perspektive der Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle.

Die Unternehmen des Handels und des Kreditwesens bieten neben aktuellen Weiterbildungsmaßnahmen für je betroffene Mitarbeitergruppen vor allem aufstiegsorientierte Fortbildungsmöglichkeiten an, die sich insbesondere an Ausbildungsabsolventen richten und ihnen unternehmensinterne berufliche Positionsveränderungen ermöglichen.

---

einzelner Unternehmensbereiche weisen in die gleiche Richtung. Der größte Qualifikationsbedarf wird hier für den Bereich Marketing/Vertrieb ausgewiesen, der geringste für den Bereich Produktion/Fertigung (*Abicht u.a. 1993, 92 ff.*).

Im öffentlichen Dienst wurden vor allem Fachkräfte mit verwaltungsfremder Ausbildung in einjährige Lehrgänge vermittelt, die die Befähigung zum mittleren Dienst zum Ziel hatten. In dem untersuchten Verkehrsunternehmen werden mit einem differenzierten Weiterbildungskonzept relativ breite Beschäftigtengruppen angesprochen. Für Führungskräfte finden ein besonderes Führungskräftetraining und Fachseminare statt.

#### *5.4.6.4 Bedarfsermittlung und Transparenz in der betrieblichen Weiterbildung*

Eine systematische Bedarfsermittlung beginnt sich in den befragten Betrieben erst allmählich zu institutionalisieren, die Modi der Bedarfsermittlung sind dabei recht unterschiedlich. In den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und im Bau findet eine Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs überwiegend über die Vorgesetzten statt, die den ihnen relevant erscheinenden Weiterbildungsbedarf an den Personalverantwortlichen bzw. die Bildungsabteilung weitermelden sollen. In einem Unternehmen wurde ergänzend ein Weiterbildungskreis gegründet, an dem Abteilungs- und Hauptabteilungsleiter aus den Funktionsbereichen des Betriebes und beratend ein Betriebsratsmitglied teilnehmen, der das betriebliche Bildungsprogramm und die dafür aufzuwendenden Mittel festlegt. In dem Verkehrsunternehmen entscheiden die Leiter der Organisationseinheiten selbst über das Vorliegen dienstlicher Gründe für eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Durch Abfrage des Bildungsbedarfs der Geschäftsbereiche wird das Bildungsprogramm zusammengestellt. Darüber hinaus besteht aber auch die Möglichkeit einer freiwilligen Fortbildung an der gewerkschaftlich getragenen Fachschule außerhalb der Arbeitszeit bei teilweiser Freistellung und Übernahme von Kostenanteilen durch das Unternehmen.<sup>60</sup>

Schließlich wird in den Betrieben des Handels, des Kreditwesens, des Ernährungsgewerbes und des öffentlichen Dienstes eher fallweise im Rahmen von Mitarbeitergesprächen oder vorliegendem Interesse über eine Weiterbildungsteilnahme entschieden, die jeweiligen Weiterbildungsstrukturen sind insoweit offener auch für die Initiative einzelner Beschäftigter.

---

60 Dies war das einzige Unternehmen unseres Samples, bei dem ein besonderer Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung existierte.

#### *5.4.6.5 Ziele, Themen und Formen betrieblicher Weiterbildung*

Den Erfordernissen einer "nachholenden" Anpassungsqualifizierung entsprechend stand fachlich-technische Anpassungsqualifizierung im Vordergrund. Gleichzeitig wurden teilweise gezielt Maßnahmen zur Habitualisierung neuer Deutungsmuster wirtschaftlicher Abläufe und Verhaltensroutinen durchgeführt. In den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Baus waren dies durch Zuwendungen des Landes und des Europäischen Sozialfonds geförderte sogenannte "praxisorientierte Trainingsmaßnahmen" für Fachkräfte aus verschiedenen Unternehmensbereichen (aus dem technischen Bereich etwa Fachkräfte aus Labor, Chemie, Elektrotechnik, Meß- und Regeltechnik; aus dem kaufmännischen Bereich Sekretärinnen, kaufmännische Angestellte und industrielles Rechnungswesen; schließlich Mitarbeiter der Marketingabteilung und Meister) von teilweise bis zu einjähriger Dauer, die neben der Vermittlung fachlichen Wissens explizit ein besseres Verständnis für marktwirtschaftliche Zusammenhänge zum **Ziel** hatten. Das Training fand jeweils in Betrieben der alten Bundesländer statt. In diesen "marktwirtschaftlichen Anpassungskursen" waren von einem Unternehmen circa 520 Beschäftigte involviert.

In einem Betrieb des Handels wurde für alle Beschäftigten eine dreitägige Motivationsschulung durchgeführt mit dem Ziel einer Reorientierung von Verhaltensdispositionen im Sinne einer stärkeren Identifizierung mit dem Unternehmen und der Motivierung zu einem kundenorientierten Verhalten: "Es ging darum, die Menschen erstmal zu öffnen für die neuen Anforderungen, zu öffnen für die Notwendigkeit des Services bezüglich unserer Kunden."

Als Folge seiner Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen und der damit verbundenen Neuordnung der Geschäftsbereiche wurden in dem untersuchten Verkehrsunternehmen Weiterbildungsmaßnahmen zur Begleitung der Umstellung auf privatwirtschaftliche Strukturen vor allem für mittlere und leitende Führungskräfte durchgeführt (*Projekt Brücke*).

In den Betrieben des Handels, des Kreditwesens und öffentlichen Dienstes verschränken sich tendenziell betriebliche Verwendungsinteressen mit dem Ziel des individuellen Aufstiegs, da hier auch den individuellen Interessen Rechnung getragen wird. An Grenzen stößt allerdings die Honorierung individueller Weiterbildung bei Lehrgängen im öffentlichen Dienst, die für den gehobenen Dienst qualifizieren, wenn aus Kostengründen keine entsprechenden Stellen geschaffen werden können. Tatsächlich ist man hier eher an einem Potential breiter und flexibler qualifizierten Personals auf der Ebene des mittleren Dienstes interessiert.

Betrachten wir die **Themen** betrieblicher Bildungsmaßnahmen, so dominiert entsprechend den genannten Zielen fachlich-technische Anpassungsqualifizierung, das heißt für den kaufmännischen Bereich insbesondere EDV-Schulungen und betriebswirtschaftliche Themen, für den gewerblich-technischen Bereich dementsprechend Technikkurse, insbesondere Steuerungstechniken. In den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes wurden in größerem Umfang noch Anpassungsqualifizierungen für Meister durchgeführt mit dem Abschluß einer IHK-Meisterprüfung. Für Führungskräfte werden neben "nachholenden" fachlichen Schulungsmaßnahmen in zunehmendem Maße auch Seminare zum Führungsverhalten, Wirtschaftsrhetorik, Arbeitstechniken und ähnliches angeboten. In den befragten landwirtschaftlichen Unternehmen wird bei der Anschaffung neuer Maschinen vor allem auf Einführungsschulungen durch die Herstellerfirmen gesetzt, ansonsten eher auf eigene Qualifizierung am Arbeitsplatz. Lediglich die einzelnen Führungskräfte nehmen externe Weiterbildungsangebote von Bildungsträgern der Region wahr. Weiterbildung bei den kleinen Unternehmensausgründungen findet im wesentlichen durch die Lektüre von Fachzeitschriften statt, um einen Überblick über die aktuelle Produktpalette zu erhalten.

Die **Dauer** der Veranstaltungen variiert sehr stark: von Kurzzeitveranstaltungen zur Vermittlung von Überblickswissen für Führungskräfte über mehrtägige EDV-Einführungen und Anwenderschulungen bis hin zu den sehr zeitintensiven Trainingsmaßnahmen des genannten Unternehmens des Verarbeitenden Gewerbes. In den Betrieben des Handels, Kreditwesens und öffentlichen Dienstes werden schließlich längerfristige Weiterbildungskurse in externen Fortbildungseinrichtungen durchgeführt, daneben situationsspezifische lokale Weiterbildungsmaßnahmen (im öffentlichen Dienst etwa mehrtägige Einführungs- und Überblicksveranstaltungen zum öffentlichen Beschaffungs- und Vergabewesen, Einführung in das Kassenwesen, Bauleitplanung und Landschaftspflege, um einige Beispiele zu nennen).

#### *5.4.6.6 Bedeutung der regionalen Weiterbildungseinrichtungen und Auswahl von Kooperationspartnern*

Soweit betriebliche Bildungsmaßnahmen nicht vom unternehmenseigenen Bildungswesen selbst organisiert und durchgeführt werden, haben sich, nach vielfach schlechten ersten Erfahrungen mit Bildungsträgern, bei allen befragten Unternehmen relativ stabile Kooperationsstrukturen mit bestimmten regionalen Bildungsträgern eingespielt, die Maßnahmen für die Betriebe durchführen und in einigen Fällen selbst in den Räumen der Unternehmen arbeiten. Eine Variante in Form einer in überbetrieblicher Kooperation betriebenen gemeinsamen Bildungseinrichtung findet sich im Raum Bitterfeld. Dieser Bildungsverbund deckt vor allem die Anpassungsqualifizierung von Auszubildenden gemäß der westdeutschen Ausbildungsordnung ab, führt zum Teil aber auch technische Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter durch.

Teilweise wird auch auf das Angebot branchenspezifischer Fachverbände bzw. überregionaler bereichsbezogener Bildungseinrichtungen zurückgegriffen (im öffentlichen Dienst beispielsweise auf die Verwaltungsakademie mit ihrem Stamm an hauptamtlichem Lehrpersonal, die Verwaltungsgrund- und -aufbaulehrgänge in Vollzeitform durchführen).

## 5.5 Resümee

Der Arbeitsamtsbezirk Halle an der Saale war als ostdeutsche Region ausgewählt worden, weil dort, in einem der industriell entwickeltesten Räume der ehemaligen DDR, auf einem Qualifikationsstock aufgebaut werden konnte, der schnelle Anpassung der Strukturen an das Entwicklungsniveau im Westen versprach. Zugleich, so unsere Annahme, würde die Umgestaltung der dominanten Chemiekombinate, des Maschinen- und Fahrzeugbaus, des Braunkohletagebaus und der landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften einerseits und einer relativ entwickelten Dienstleistungsstruktur andererseits in der in sich recht heterogenen Region Umbruch und Wandel exemplarisch darstellen und analysieren lassen.

Tatsächlich haben die für Ostdeutschland getroffenen politisch-ökonomischen Richtungsentscheidungen zu einem Zusammenbruch der bestehenden Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen in der Region geführt, der trotz leicht kompensatorischer Entwicklungen etwa im Baugewerbe, im Kreditgewerbe oder im Dienstleistungsbereich noch immer nicht zum Stillstand gekommen sein dürfte. Der Qualifikationsstock erodierte währenddessen zum einen aufgrund starker Wanderungsverluste zumal im Bereich qualifizierter Arbeitskraft, zum anderen der extrem kurzfristigen Umschichtungen zwischen Wirtschaftssektoren und Branchen wegen, die über Freisetzung und Abfederungsmaßnahmen bewerkstelligt wurden.

Der enorme Einsatz von Kurzarbeits-, Vorruhestands- und Beschäftigungsregelungen auf AFG-Basis hat Massenarbeitslosigkeit als Regelerscheinung, von der insbesondere Frauen und ältere Arbeitnehmer betroffen sind, ohne daß sich für die meisten von ihnen eine Perspektive eröffnen würde, dennoch nicht verhindern können. War Erwerbstätigkeit zu DDR-Zeiten noch Bestandteil der Normalbiographie von Frauen, so sahen sie sich als eine der ersten Gruppen aus den Betrieben herausgedrängt und vielfach einer weiteren beruflichen Perspektive beraubt. Beschäftigte über 55 Jahre wurden, staatlich alimentiert, in den vorzeitigen Ruhestand entlassen. In dieser Situation kam es zu einer Umdeutung qualifikatorischer Anpassungsmaßnahmen: Ganz im Sinne der zentralen Aufgabenstellung des ehemaligen § 41a AFG dienten sie neben ihrer primären politischen Funktion eines Einkommenssurrogats eher der Verarbeitung biographischer Brüche als beschäftigungsnaher Weiterbildung. Insbesondere die Beschäftigung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bedeutete vielfach nur einen zeitlichen Aufschub drohender Arbeitslosigkeit. Auch berufliche Weiterbildung, insbesondere in Gestalt

von Umschulungen, ermöglichte nur in wenigen Wirtschaftsbereichen die erfolgreiche Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt und konzentriert sich zunehmend auf die verbliebenen Problemgruppen des Arbeitsmarktes.

Betriebliche Weiterbildung schließlich bezog sich, nach einer ersten Übergangsphase mit weitgehend offenen Angeboten für interessierte Beschäftigte, zunehmend exklusiv auf die Restkernbelegschaften und gleicht sich in ihren Strukturen denen westlicher Betriebe an.

Bereits wenige Jahre nach der wirtschaftlichen und politischen Vereinigung scheint sich eine äußerliche Normalisierung des wirtschaftlichen Alltagslebens auf der Basis der Ausgrenzung großer Gruppen Erwerbsnaher herausgebildet zu haben, die nunmehr gedämpft optimistische Prognosen hinsichtlich der weiteren Beschäftigungsentwicklung zuzulassen scheint. Wie allerdings die Individuen den völligen Umbruch vertrauter Arbeitserfahrungen und Alltagsroutinen oder die Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben verarbeiten, ist eine andere Frage.

## **6. DIE NACHFRAGESEITE IN DEN REGIONEN HERFORD UND HALLE/SAALE**

### **6.1 Einführung**

Handlungsrelevanzen entstehen und verändern sich nicht zuletzt auf der vermittelnden Ebene zwischen Individuum und Gesellschaft, dort, wo der einzelne in die die Primärbeziehungen überschreitenden Verkehrskreise eintritt, seien sie nun mehr "privater" oder mehr institutioneller Natur. Die Zuständlichkeit des Zwischenbereichs ändert sich kaum ohne die auf dieser Ebene handelnden Individuen. Bruttowertschöpfung und Arbeitslosigkeit unter Zuwanderern sind dem einzelnen selbstverständlich abstrakt, objektiv, "entgegengeworfen". Indem er aber Teil ist des Geschehens in der Region, ist er zugleich subjektiv-aktiver Gestalter seiner Umwelt - und dies tendenziell um so chancenreicher, je näher sie ihm ist, je mehr sie, im Schütz'schen Sinne, Mitwelt ist, Kontext. Er und alle die vielen einzelnen vor ihm und mit ihm sind Agenten der Bruttowertschöpfung einer Region, lassen die Arbeitslosenquoten steigen oder sinken. Soziales Geschehen ist immer interaktiv. Dies gilt es zu erinnern, wenn in diesem sechsten, empirisch-thematisch abschließenden Kapitel des Berichts über die Mesoebene Berufsbiographien oder individuelle Primärkontakte als Zuständigkeiten der **Regionen** analysiert und beschrieben werden.

Die Individuen sind, als Aggregate, Kontexte ihrer selbst. Deshalb wird die Zustandsbeschreibung unserer beiden Mesoebenenbeispiele in diesem Kapitel fortgesetzt mit der Analyse der Ergebnisse der standardisierten Umfragen in den Arbeitsamtsbezirken Herford und Halle. Ziel der Analysen ist wie bei den beiden vorangegangenen Kapiteln die Klärung der Ausgangssituation des Handelns in den Regionen. Dazu bedarf es über die bisherigen Analysen regionaler Wirtschaftsstrukturen, Arbeitsmarktentwicklungen und der Angebotsnähe des Weiterbildungsgeschehens hinaus der Charakterisierung der Seite der potentiellen Nachfrage nach beschäftigungsnaher Weiterbildung. Deshalb werden im folgenden auf der breiteren Datenbasis der Mesoebene weitere weiterbildungsrelevante Aspekte der Erwerbs situation analysiert und ihr Zusammenhang mit Weiterbildungsabstinenz dargestellt; und zwar als Bestandteil der regionalen Kontexte.

Zu diesen zählen auch die Bildungs- und die über die Stellung im Berufsleben indizierten Arbeitswelterfahrungen der relevanten Anderen des Primärbereichs: Eltern und Lebenspartner - erstere als prägende Figuren der Sozialisationsprozesse mit in der Regel nicht identischen Hintergründen, letztere als relevanteste Bezugspersonen. Regionaltypische Einstellungsstrukturen, die, als Substrate quasi kollektiver, sozialräumlich gebundener Erfahrungsmuster und Meinungsklimata, für Bildungsverhalten eine ganz entscheidende Rolle

spielen (hierzu schon *Geipel* 1968), bilden den dritten Block dieses die Untersuchungen auf der Mesoebene abschließenden Kapitels. Dem folgen die die Ausgangssituationen resümierenden Diskriminanz- und Clusteranalysen. Werden im einen Fall auf der Basis des gegebenen Datenmaterials Erklärungsmuster des **regionalen** Weiterbildungsverhaltens gesucht, geht es im anderen Fall um die Entdeckung von **in den Regionen** Herford und Halle an der Saale typischen Zusammenhangsstrukturen von faktisch und potentiell Weiterbildungsabstinenten.

## 6.2 Differenzierungen der Erwerbssituation

In der empirischen Literatur finden sich immer wieder Hinweise darauf, wie sehr die Stellung im und zum Erwerbsleben über die Chance vorentscheidet, am Weiterbildungsgeschehen teilzunehmen.<sup>1</sup> Wesentliche Aspekte konnten schon auf der Makroebene isoliert und in typischen Erwerbssituationen zusammengefaßt werden (*Teil 1*, 51 ff.). Auf der Mesoebene der beiden Regionen fallen nun zum einen bedeutende, Teilnahmehäufigkeit und -qualität bestimmende Situationsgruppen aus der Betrachtung heraus, weil sie zu den typischen immer wieder Sich-Weiterbildenden zählen und zur Erklärung von Weiterbildungsabstinenz nicht viel beitragen können. Dadurch verlieren zum anderen die Merkmale an Unterscheidungskraft, die auf der Makroebene zur Synthese der Situationsgruppen geführt haben. Es bedarf also einer genaueren, weiter differenzierenden Beschreibung der Erwerbssituationen im unteren schulischen Qualifikationsspektrum.

### 6.2.1 Berufsbiographien: Kontinuität und Brüche

Berufsbiographien verlaufen je nach Erwerbssituation ganz unterschiedlich, nach typischen Mustern (*Drexel* 1982, *Lappe* 1985), die die Kontinuität, die Berufstreue und die Unterbrechungsphasen im Erwerbsleben quasi vorprogrammieren. Diskontinuitäten und Brüche der Erwerbsbiographie unterscheiden sich aber in ihrer Wertigkeit, in der Bedeutung für die einzelnen ganz erheblich: Die - ungebrogene - Kontinuität der Berufsbiographie eines Hilfsarbeiters ist etwas anderes als die Kontinuität der Berufsbiographie eines Beamten. Berufswechsel nach einer durch Arbeitslosigkeit erzwungenen Umschulung bedeutet dem einzelnen Betroffenen ganz anderes als der eines Metallfacharbeiters, der nach seiner breiten Grundqualifikation in einen Nachbarberuf wechselt, oder der des Finanzbeamten, der sich als Steuerberater niederläßt, bzw. der der Hausfrau, die sich nach der Familienphase neu orientiert. Auch dies gilt es zu erinnern, wenn in diesem Abschnitt berufliche Diskontinuität in ihrem

---

1 Siehe hierzu bis in die Mitte der achtziger Jahre zusammenfassend *Bolder* 1986, 1987a.

Auftreten in den beiden exemplarischen Regionen und ihren Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten dort untersucht wird. Dennoch scheint es uns sinnvoll, ein solches globalisierendes Maß zu entwickeln. Man wird nämlich davon ausgehen können, daß mit zunehmender Diskontinuität welcher Art auch immer die Teilnahmewahrscheinlichkeit steigt.

Es bedarf sicherlich keines weiteren Nachweises, wie stark die Erwerbsbiographie in der westlichen Bundesrepublik von der Geschlechtszugehörigkeit bestimmt wird. Daß sich dies in der DDR genauso verhielt, ganz entgegen der unwidersprochenen Gleichheitsideologie, überrascht aber. Tabelle 46 zeigt zunächst, daß das Erscheinungsbild beruflicher Diskontinuitäten in der Region Herford stark von dem in der Region Halle abweicht. Dabei fällt auf, daß es sich keineswegs um einen ordinalen Zusammenhang handelt<sup>2</sup>; in beiden Regionen verläuft die Häufigkeitsverteilung stattdessen kurvilinear. Dabei zeigen sich offenbar charakteristische Differenzen in der Kurvengestalt: In Herford sind Kontinuität und Diskontinuität, die Pole der Skala, in Halle dagegen ihre Mitte, das heißt durchschnittlichere Muster der Berufsbiographie, jeweils deutlich häufiger anzutreffen.

Dieses Bild reproduziert sich erwartungsgemäß in der westdeutschen Region bei Männern und Frauen, betrachtet man die Geschlechter jedes für sich, nicht. Während bei den Männern in Herford eine Tendenz zur Ordinalverteilung unübersehbar ist - die Kontinuität der beruflichen "Normalbiographie" ist allemal eher Männerache -, zeigt sich in Halle 1993 neben einer kaum noch merklich höheren Quote kontinuierlicher ein deutlich geringerer Anteil strikt diskontinuierlicher Biographien.

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

---

2 Bei dem Index "Berufliche Diskontinuität" (s. Anhang, 5.1) handelt es sich immerhin um eine Ordinalskala.

**Tabelle 46:** Berufliche Diskontinuität\* in den Regionen Herford und Halle/Saale nach Geschlecht\*\*

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Herford	Halle/S.	Herford	Halle/S.	Herford	Halle/S.***
Keinerlei Diskontinuität	<b>27</b>	<b>20</b>	34	37	17	8
Nur geringe Brüche	<b>21</b>	<b>35</b>	24	18	18	47
Deutliche Diskontinuitäten	<b>21</b>	<b>31</b>	23	37	19	27
Chaosbiographie	<b>31</b>	<b>14</b>	19	8	46	19
Cramérs V/p Gamma	<b>.24/ .000</b> – <b>.10</b>		.20/ .064 – .06		.38/ .000 – .29	

\* Siehe Anhang, 5.1.

\*\* Soweit nichts anderes indiziert ist, handelt es sich auch in diesem Kapitel bei den ausgewiesenen Zahlen um Spaltenprozente.

\*\*\* "Herford" und "Halle" stehen hier und in allen folgenden Tabellen jeweils für die gleichnamigen Regionen.

Das gilt aber ganz und gar nicht für die Frauen. Während sich in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke ein komplementärer Kurvenverlauf konstatieren lässt, mit deutlicher Tendenz zur "Chaosbiographie" als weiblicher Normalbiographie bei dieser insgesamt geringer qualifizierten Bevölkerungsgruppe, zeigen sich bei den Frauen in Halle, Saalkreis und Bitterfeld und Umgebung ebenso geringe Anteile starker diskontinuierlicher Biographien wie bei den Männern in der westlichen Vergleichsregion. Zugleich sind nur halb so viele wie in der Region Herford überhaupt nicht betroffen; was schon nur der Hälfte des Anteils der Männer entspricht (8:17:34 bzw. 37 Prozent).

Das bei den Männern eingeführte Interpretationsraster, bei den Frauen weitergeführt, bietet eine plausible Erklärung an: Die von den Wendefolgen aufgrund der im Westen

traditionell stärkeren beruflichen Diskriminierung der Frauen in stärkerem Ausmaß als die Männer betroffenen Frauen im Osten, die bis dahin offenbar durchweg gesicherte Berufsbiographien durchlebten, erleben nunmehr in ihrer Majorität zum erstenmal berufliche Diskontinuität (47:46 Prozent). Bei den Frauen sind schließlich die Differenzen zwischen Halle und Herford erheblich bedeutsamer als bei den Männern<sup>3</sup>.

Es läßt sich also bis hierher festhalten, daß die Erscheinungsformen von Diskontinuitäten im Berufsleben in der Region Herford den arbeitsmarktwirtschaftlichen Normalitäten unserer Tage entsprechen. In der Region Halle zeigen sich deutliche Tendenzen zu wendebedingten Berufsbiographiebrüchen; und dies bei den Frauen in noch auffälligerem Ausmaß als bei den Männern - wahrscheinlich, wie auf der Basis der Trendberichte von den globalen Prozessen auf der Mesoebene angenommen werden muß (siehe Kapitel 5), auf lange Dauer.

Insbesondere mit Blick auf die weitere Konkretisierung der Untersuchungsgruppe auf der Mikroebene bleibt zu prüfen, ob die Differenzen zwischen den Erscheinungsformen berufsbiographischer Kontinuität und Diskontinuität zwischen den beiden Regionen bestehen bleiben, wenn die zweite für die Bestimmung des Weiterbildungsverhaltens zentrale Variable, die Erwerbssituation, konstant gehalten, der Einfluß der Zugehörigkeit zu einer Erwerbssituationsgruppe auf den Verlauf der Berufsbiographie also ausgeschaltet wird.

Tabelle 47 zeigt den so kontrollierten Zusammenhang auf. Aufgrund der quantitativen Vorgaben - qualifizierte erwerbstätige Sachbearbeiter, Beamte und Inhaber von Leitungspositionen gibt es unter FOS-Reife-Niveau kaum - ergeben sich lediglich für das Jedermannssegment und das der "anderen eher durchschnittlich qualifizierten Erwerbsnahen" signifikante Differenzen zwischen Herford und Halle.<sup>4</sup> Auffällig sind hier vor allem das große

---

3 Cramérs  $V = .20$ ,  $\Gamma = -.06$ , nicht signifikant, zu  $V = .38$ ,  $\Gamma = -.29$ ,  $p = .000$ .

4 Aus eben diesen quantitativen Bedingungen wurden die voll erwerbstätigen einfachen Angestellten, die nicht (bzw. nicht voll) erwerbstätigen durchschnittlich Qualifizierten und die eher mäßig qualifizierten, aktuell erwerbstätigen Selbständigen zur Kategorie der "anderen eher durchschnittlich qualifizierten Erwerbsnahen", die Kategorien der vollerwerbstätigen Sachbearbeiter, der Beamten, der nicht erwerbstätigen und der erwerbstätigen Hochqualifizierten und Inhaber leitender Positionen, soweit sie überhaupt im Einzelfall in der Untersuchung noch vertreten sind, zur Kategorie der "qualifizierten Nicht-Arbeiter" zusammengefaßt. Für die Erwerbssituationsgruppen der qualifizierten Selbständigen, Angestellten und Beamten und die voll erwerbstätigen Facharbeiter sind statistisch gesicherte Aussagen aufgrund der niedrigen Signifikanzniveaus ( $p = .182$  bzw.  $.154$ ) dennoch nicht möglich. Bei den "anderen eher durchschnittlich qualifizierten Erwerbsnahen" mit ihren insgesamt weit überdurchschnittlich gebrochenen Berufsbiographien und dem "Jedermannssegment" bestätigt sich der Datentrend dagegen auf ausreichender Datenbasis ( $p = .001$  bzw.  $.009$ ).

**Tabelle 47:** Berufliche Diskontinuität in den Regionen Herford und Halle/Saale nach Erwerbssituation

	Insgesamt		Segment der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen		Voll erwerbstätige Facharbeiter(innen)		Andere eher durchschnittlich qualifizierte Erwerbsnahe*		Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen)**	
	Her-ford	Hal-le	Her-ford	Halle	Her-ford	Halle	Her-ford	Halle	Her-ford	Halle
Keinerlei Diskontinuität	<b>27</b>	<b>20</b>	20	18	34	43	14	4	37	19
Durchschnittliche Diskontinuitäten***	<b>42</b>	<b>66</b>	37	69	42	48	40	76	49	67
Chaosbiographie	<b>31</b>	<b>14</b>	43	13	24	9	46	20	14	14
Cramérs V/p	.25/.000		.37/.009		.20/.154		.37/.001		.20/.182	

\* **Makroebenen-Erwerbssituationsgruppen:** Voll erwerbstätige, eher mäßig qualifizierte "einfache" Angestellte; nicht oder nicht ganztägig Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen; mäßig qualifizierte erwerbstätige, eher "kleine" Selbständige.

\*\* **Makroebenen-Erwerbssituationsgruppen:** Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen); Beamte; (zur Zeit) nicht erwerbstätige hochqualifizierte Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen; erwerbstätige hochqualifizierte und leitende Angestellte (vgl. *Teil 1, 57 f.*).

\*\*\* Zusammenfassung der Kategorien 2 ("nur geringe Brüche") und 3 ("deutliche Diskontinuitäten").

relative Gewicht der Mittelkategorie "durchschnittlicher Diskontinuitäten" in Halle, das allerdings nach den zuvor getroffenen Feststellungen durchaus plausibel scheint: Die durchschnittlich kontinuierlichen Biographien erlebten seit der Wende erstmals Diskontinuität. **Insgesamt** übersteigen heute die Anteile völlig kontinuierlicher Biographien in der Region Herford die analogen Anteile in Halle.

Sehr deutlich wird auch das in Herford größere Gewicht von "Chaosbiographien" - ganz im Trend der Ost-West-Differenzen -, gleich in welcher konkreten Erwerbssituation die Erwerbsnahen dieses *Samples* sich befinden.

Im Grunde spalten sich die verbliebenen Erwerbssituationsgruppen in zwei Trendkategorien, die sich in ihrer Qualifikation - auch bei dieser, hinsichtlich des Schulerfolges schon homogenisierten Gruppe noch einmal - grundsätzlich unterscheiden. Während die fachqualifizierten Segmente, gleich ob im Arbeiter- oder Nicht-Arbeiter-Status, relativ hohe Anteile glatter und relativ geringe Anteile chaotischer Berufsbiographien zu verzeichnen haben, stellt sich der Anteil diskontinuierlicher Biographien in den beiden anderen Segmenten - die zudem das Merkmal ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse vereint - auf Höchstwerte. Erst vor diesem Hintergrund wirken dann die typischen, oben beschriebenen Differenzen zwischen Herford und Halle, die offensichtlich für Differenzen zwischen alter Bundesrepublik und DDR genommen werden können.

### **6.2.2 Weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation**

Als besonders weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation gelten in der Literatur neben der Position in der betrieblichen Hierarchie und täglichem Arbeitsvolumen die Tätigkeit selbst, insbesondere Lernspielräume, die sie eröffnet oder verweigert, Disponibilität von Arbeitszeit, die Verwertbarkeit des in der Ausbildung Gelernten im konkreten Arbeitsvollzug, dessen Gestalt und Tempo und die Offenheit des Betriebes gegenüber den Weiterbildungsbedarfen und -wünschen der Beschäftigten - alles dies hängt schließlich an der Betriebsorganisation, wie sie sich in einer ersten Annäherung mit seiner Größe indizieren lässt.

Die einzelnen weiterbildungsrelevanten Aspekte lassen sich im wesentlichen drei gewichtigen Dimensionen zuordnen: besonderen, das Übliche subjektiv überschreitenden **Belastungen** während der Arbeit, **Gefährdungen** der Erwerbsbiographie und **Opportunitäten**, günstigen Voraussetzungen für die Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung, wie sie sich aus der Ausübung einer bestimmten Berufstätigkeit oder der Zugehörigkeit zu weiterbildungsoffeneren oder -ferneren Branchen, aus Arbeitsvertrag, Arbeitsprozeß und der Stellung im Betrieb ergeben.

### 6.2.2.1 Arbeitsbelastungen

Daß besondere Belastungen in der Arbeit und durch die Arbeit zusätzliche Bildungsanstren-  
gungen in besonderem Ausmaß unwahrscheinlicher werden lassen, aber auch als solche  
erkennbare gesonderte Weiterbildungseinheiten innerhalb des Arbeitsprozesses erschweren, ist  
bekannt. Tabelle 48 weist die in den Antworten der Befragten sich widerspiegelnden  
Wahrnehmungsmuster in den Regionen Herford und Halle an der Saale aus.<sup>5</sup>

**Tabelle 48:** Besondere Belastungen in der Arbeit und durch die Arbeit in den Regionen  
(Mehrfachnennungen)

Rangplatz	Belastungsart (beide Regionen)	Herford		Halle/Saale	
		Prozent	Rang	Prozent	Rang
1.	Schwere körperliche Belastungen (Gelenke, Wirbelsäule)	54	(1.)	33	(1.)
2.	Dauernde Hetze, Terminnot	41	(2.)	24	(6.)
3.	Permanenter Streß	39	(3.)	26	(4.)
4.	Schicht-, Akkord-, Fließarbeit	26	(5.)	32	(2.)
5.	Ständige Hitze oder ständig wech- selnde Temperaturen; großer Lärm	28	(4.)	25	(5.)
6.	Überlange Bildschirmarbeit	22	(6.)	12	(7.)
7.	Überlange Wegzeiten	7	(7.)	27	(3.)
Besondere Arbeitsbelastungen überhaupt genannt haben		75		79	

5 Individuell, sozial und in diesem vergleichenden Fall in charakteristischer Weise sozialhistorisch regional  
differentielle Wahrnehmung von besonderen Arbeitsbelastungen ist selbstredend nicht gleichzusetzen mit  
der Abbildung "objektiver" Tatbestände, "harter" Fakten. Sie ist Resultat differenzierter Interpretation. So  
kann davon ausgegangen werden, daß in der relativ schadstoffarmen Umwelt Herfords entschieden geringere  
Umweltbelastungen am Arbeitsplatz zu sensibleren Reaktionen, Belastungswahrnehmungen führen als im  
Hallenser Großchemiekessel, wo sie **tatsächlich** zum Alltag gehören. Umgekehrt kann gerade deshalb dort  
individuell, subgruppenspezifisch erhöhte Sensibilisierung anzutreffen sein - wenn die Wahrnehmung die  
tatsächlichen Gegebenheiten entsprechend interpretiert.

Es fällt auf, daß in den beiden Regionen zwar etwa gleich viel Befragte Arbeitsbelastungen nennen, daß aber in der Region Herford die allgemeine Sensibilisierung offenbar weiter fortgeschritten ist; es werden insgesamt mehr Belastungsarten genannt.

In beiden Fällen spielen die primär motorischen Belastungen des Arbeitsprozesses, das heißt die Beanspruchung von Gelenken und Wirbelsäule, die größte Rolle. Dann aber finden sich charakteristische Unterschiede: "Dauernde Hetze, Terminnot" und "permanenter Streß" folgen in Ostwestfalen, von dem aus den Regionalanalysen doch bekannt ist, welch hervorragende Rolle dort der sekundäre Sektor, die industrielle Produktion, noch spielt, mit deutlichem Abstand vor "ständige Hetze, ständig wechselnde Temperaturen" und "Schicht-, Akkord- und Fließarbeit". Die letztere Kategorie erreicht dagegen in der Chemieregion souverän den zweiten Rangplatz, während Streß und Terminnot dort erst den vierten bzw. gar erst den vorletzten Rangplatz einnehmen.

Daß dies eine charakteristische Konsequenz aus der größeren bzw. geringeren Modernität der Arbeitsplätze in den Betrieben ist, belegt das Ergebnis einer Faktorenanalyse, die die Kommunalitäten der vorgegebenen *Items*, wie sie sich in den Antwortmustern repräsentieren, aufklärt (Tabelle 49).<sup>6</sup> Die Faktorenanalyse ordnet die Antworten auf die vorgegebenen Formen von Belastung durch die Arbeitssituation in zwei Dimensionen, die als solche nicht Gegenstand theoretisch geleiteter Vorgabe waren. Dieser Tatbestand - daß die vorgegebenen *Items* nicht unter der impliziten Hypostasierung des tatsächlichen Analysergebnisses ausgesucht worden waren - unterstreicht das Gewicht des Resultats. Die beiden Dimensionen verweisen, als traditionellere oder "moderne" Belastungsmuster, auf die Zuständigkeiten der regional bedeutenden Beschäftigungsbranchen. Sie mußten sich deshalb als regional-differentielle orten lassen, mit unterschiedlichen Schwergewichten in den beiden Untersuchungsregionen der Mesoebene. Tabelle 49 bestätigt diese Annahme deutlich: Sieht man von der Bildschirmarbeit als einem ein wenig differenzierter einzuschätzenden Sachverhalt ab, handelt es sich bei dieser Faktortrennung um eine klassisch-orthogonale Schwarz-Weiß-Lösung: um die Unterschiede zwischen Hand- und Kopfarbeitsplätzen. Deren Niederschlag als regionale Basisstrukturen des beruflichen Weiterbildungsgeschehens verdeutlicht Tabelle 50. Sie faßt die in Tabelle 49 schon ausmachbaren Trends noch konkreter zusammen: Die eher das nervöse System tangierenden "moderner" Belastungen treten in der Herforder Region doppelt so häufig auf wie in der Hallenser Region, und auch die "moderne", insgesamt größere, dem Arbeitsintensivierungsgeschehen wahrscheinlich ebenso wie veränderten kulturellen Wahrnehmungsmustern geschuldeten Sensibilisierung gegenüber Belastungen in Ostwestfalen.

---

6 In sukzessiven Analysen ergab sich die Notwendigkeit, die *Items* zu Fließarbeit, langen Wegzeiten und Alleinerziehenden wegen zu geringer Besetzung bzw. deswegen auszuschließen, weil sie sich den auffindbaren theoretischen Dimensionen auch aufgrund der Ergebnisse der quantitativen Analyse nicht zuordnen ließen.

**Tabelle 49:** Faktorladungen der Faktorenanalyse "Arbeitsbelastungen"

	Faktor: <i>Blue-Collar-</i> Belastungen	Faktor: <i>White-Collar-</i> Belastungen
Arbeiten Sie ...		
... unter schwerer körperlicher Belastung, die Gelenke und Wirbelsäule gefährdet?	+ .71	*
... in ständiger Hitze oder ständig wech- selnden Temperaturen?	+ .68	*
... in großem Lärm?	+ .67	*
... im Akkord?	+ .54	*
... (auch) in Konti-Schicht?	+ .49	*
... in Schichtarbeit?	+ .43	*
... in dauernder Hetze, Terminnot?	*	+ .78
... in permanentem Streß?	*	+ .64
... mehr als 3 Stunden täglich am Bild- schirm?	- .27	*

\* Ladungen < | .25 |.

Eine Differenzierung der in den Regionen typischerweise benannten Belastungen am und durch den Arbeitsplatz nach dem Geschlecht der Befragten fördert auf den ersten Blick Erstaunliches zutage: Daß in der Region Halle insgesamt etwas häufiger keine besonderen Belastungen wahrgenommen werden, von denen angenommen werden muß, daß sie die Weiterbildungsteilnahme beeinflussen bzw. das Abstinenzverhalten mitbestimmen, ist auf die doch bemerkenswerten Differenzen bei den Frauen in der west- bzw. ostdeutschen Region zurückzuführen. Daß jede zweite Befragte in Halle und Umgebung keine Arbeitsbelastungen erwähnenswert findet, hat zum einen gewiß mit einer geringeren Bedeutung der tradiert männlichen, meist industriellen Arbeitsplatzgestalten zu tun. Zum anderen gelten die übriggebliebenen Frauenarbeitsplätze, oft in ungesicherteren, eher nicht-industriellen Beschäftigungsverhältnissen, eher als - zeitlich und emissionsbedingt - weniger belastend. Zum dritten könnte die Tatsache, überhaupt noch einen Arbeitsplatz zu haben, die Frauen zu

euphemistischerem, ebenso plausibel aber auch zu in der Kommunikation mit dem Interviewer vorsichtigerem Antwortverhalten geführt haben.

**Tabelle 50:** Typische Belastungsformen in den Regionen

	Zusammen		Männer		Frauen	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
Keine oder nur geringe Belastungswahrnehmung	<b>26</b>	<b>33</b>	19	18	35	47
Starke <i>Blue-Collar</i> -typische Belastung	<b>14</b>	<b>17</b>	16	25	10	10
Mischformen	<b>24</b>	<b>30</b>	18	33	32	28
Starke <i>White-Collar</i> -typische Belastung	<b>29</b>	<b>16</b>	35	16	21	16
Beide Formen stark belastend	<b>7</b>	<b>4</b>	11	8	2	0
<i>Cramérs V / p</i>	<b>.18 / .04</b>		<b>.25 / .04</b>		<b>.14 / .59</b>	

Bleibt diese letztere Annahme hier eher spekulativ, lässt sich die zweite durch das gegebene Datenmaterial stützen. Die Befragten des oft in ungesicherten Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigten Erwerbssegments durchschnittlicher Qualifikation, das sich bei den über 25jährigen Erwerbsnahen unter dem Mittlere-Reife-Niveau zu knapp achtzig Prozent aus Frauen zusammensetzt, berichten in bald jedem zweiten Fall (in Halle 39, in Herford 49 Prozent) nicht von besonderen Belastungen am oder durch den Arbeitsplatz. Bei dem mit über achtzig Prozent klassisch-männlichen Facharbeitersegment dieser Qualifikationsgruppe erreicht dieser Anteil gerade einmal knapp ein Viertel (in Herford) bzw. nicht einmal ein Fünftel (in der Hallenser Region; ohne Tabelle).

Bei den Männern verschärfen sich schließlich die globalen Differenzen noch einmal erheblich; bei entsprechend kleinerer Datenbasis bleiben bei ihnen, im Gegensatz zu den Frauen, weiter signifikante Unterschiede zu verzeichnen. Nicht nur traditionelle geschlechts-spezifische Arbeitsteilung, wie es sie, wenn auch nicht in gleichem Ausmaß, auch in der DDR gegeben hat, sondern ebenso das Wegbrechen der Frauenarbeitsplätze gerade in den traditionellen Industriekombinaten dürfte hierfür verantwortlich sein.<sup>7</sup>

#### 6.2.2.2 Biographiegefährdungen

Gemessen am Idealbild einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie ohne auch nur zwischenzeitlichen unfreiwilligen Arbeitsplatzverlust, ohne zwangsweise, betriebsbedingte Umsetzungen, die oft gleichbedeutend sind mit Dequalifizierungen, ohne den möglicherweise aufgrunddessen oder aufgrund vorgängiger Freisetzung sich ergebenden Zwang zu qualifikationsverändernder Umschulung, stellen sich Befristungen von Arbeitsverträgen, Personalabbau im Beschäftigungsbetrieb oder rationalisierungsbedingte Umorganisationen gerade für den hier zur Debatte stehenden Kreis von Erwerbstätigen als Bedrohung der eigenen Erwerbsbiographie dar. Wenn die Perspektive Erwerbstätigkeit in Zeiten systematischer Kostenreduzierung durch "Gesundschumpfen" für Beschäftigte in unsicherer oder als unsicher angesehenen Arbeitsverhältnissen Bestand haben soll, so unterstellt es das Bild vom "lebenslangen Lernen", bedarf es vermehrter Qualifikationsanstrengungen. Es müßten sich demzufolge Zusammenhänge zwischen solchen Gefährdungsmomenten und Weiterbildungsbeteiligung zeigen lassen - wobei davon auszugehen ist, daß sie in der Umbruchregion Halle an der Saale an der Tagesordnung sind; viel häufiger jedenfalls als in der aller Konjunkturreagibilität zum Trotz relativ ruhig sich entwickelnden Region Ostwestfalen-Lippe.

Tabelle 51 präsentiert die bislang bedeutendsten Differenzen bei der Untersuchung der Nachfrageseite des Weiterbildungsgeschehens in den beiden Regionen. Die Einschätzung der Gefährdungen der Erwerbsbiographie entspricht, so kann resümiert werden, den tatsächlichen regionalen Arbeitsmarktständlichkeiten weitgehend: Nahezu doppelt so hoch wie im Arbeitsamtsbezirk Halle ist der Anteil der keine Gefährdungen Berichtenden in Herford und Umgebung; immerhin zwei von dreien scheinen hier keinen, drei von vier keinen konkreten, sie persönlich berührenden Gefährdungen ausgesetzt. Andererseits sieht sich in der Region Halle bald jeder zweite stark betroffen; 55 Prozent sehen sich persönlich gefährdet, und nur jeder dritte Befragte sieht keine Gefährdung seines Erwerbslebens.

---

7 Der hier nicht weiter diskutierte kumulative Index "Arbeitsbelastungen", der, von der Häufigkeitsverteilung der Nennung von Belastungsarten ausgehend, diese in quantitativen Kategorien zusammenfassen soll, zeigt keine Unterschiede zwischen den Regionen ( $V = .07$ ;  $p = .455$ ); das gilt für Männer ebenso wie für Frauen.

**Tabelle 51:** Biographiegefährdungen in den Regionen\*

	Zusammen		Männer		Frauen	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
Keine Gefährdung	<b>64</b>	<b>34</b>	62	36	66	32
Lediglich allgemeine Gefährdungswahrnehmung	<b>14</b>	<b>11</b>	15	13	12	9
Konkret-persönliche Gefährdungswahrnehmung	<b>8</b>	<b>13</b>	8	15	9	11
Starke Gefährdung	<b>14</b>	<b>42</b>	15	36	13	48
Cramérs V / p	<b>.35 / .000</b>		<b>.29 / .004</b>		<b>.40 / .000</b>	

\* Die Indexkonstruktion ist im Anhang (5.2) dokumentiert.

Das Ganze verschärft sich, im Trend verbleibend, bei den Frauen noch einmal erheblich. Ist der Anteil der stark gefährdeten Männer in der Region Halle gut doppelt so groß wie in Herford (36 gegenüber 15 Prozent), so erreicht er bei den Frauen bald den vierfachen Wert (48 gegenüber 13 Prozent). Doppelt so groß wie in Halle ist der Anteil der keine Gefährdungen sehenden Frauen in Herford - und mit 66 Prozent ist dies zugleich der größte Anteilswert aller drei Teiltabellen. Bei den Männern wird diese Relation mit 62 zu 36 Prozent nicht einmal näherungsweise erreicht. Auch dies dürfte den tatsächlichen Verhältnissen nahekommen. Zudem ist anzunehmen, daß die **Verarbeitung** des Prozesses systematischer Ausgrenzung der Frauenarbeit - als Normalarbeitsverhältnis - die Frauen im Osten für Gefährdungen ihrer Erwerbsbiographie stärker sensibilisiert als im Westen.

### 6.2.2.3 Arbeitsplatzopportunitäten

Begünstigende und benachteiligende Bedingungen von Weiterbildungsbeteiligung sind, von den persönlichen Voraussetzungen und Vorlieben abgesehen, strukturell an Zugehörigkeiten der Erwerbspersonen zu Gelegenheiten schaffenden Berufen, Branchen, Betrieben und eben auch Regionen gebunden. Der Kenntnisstand auf dem Gebiet der Teilnahmeforschung ist mittlerweile groß und abgesichert genug, um kumulative Effekte derart begünstigender oder benachteiligender Bedingungen zu unterstellen; und zwar im engeren Sinne dergestalt, daß eine einfache Anhäufung solcher Merkmale der Gelegenheitsstrukturen verlässliche Prognosen vermehrter Teilnahmehäufigkeit erlaubt bzw. daß, in der Umkehrung, ihr Ausbleiben Abstinenz wahrscheinlicher machen müßte. Grundsätzlich lassen sich die weiterbildungsrelevanten Gelegenheitsstrukturen drei Sphären zuordnen: den gesellschaftlich-politischen, speziell bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen auf der Makroebene und, auf der Mesoebene, den infrastrukturellen Voraussetzungen zum Beispiel des öffentlichen oder privaten Weiterbildungsangebots einschließlich der regional spezifischen Zugangsbedingungen und den in der Erwerbssphäre, dem Beschäftigungsbetrieb oder den branchen- bzw. kammerspezifischen Arrangements gegebenen Strukturen und Regeln, wie sie in den vorangegangenen Kapiteln für die Fälle Herford und Halle an der Saale exemplarisch vorgestellt werden konnten. Die Befragungen auf der Mesoebene eröffnen die Möglichkeit, diese Gegebenheiten in ihrer Wahrnehmung - Perzeption und Realisation - durch die Nachfrageseite der tatsächlichen oder potentiellen Weiterbildungsteilnehmer genauer zu erfassen. Dies soll im folgenden Abschnitt geschehen.

In hervorragender Weise bietet oder verwehrt der Arbeitsplatz der potentiellen Teilnehmer an Veranstaltungen beschäftigungsnaher Weiterbildung Gelegenheiten<sup>8</sup>, am Weiterbildungsgeschehen teilzuhaben.<sup>9</sup> Die ausgeübte Berufstätigkeit, die Zugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebes zu einer Branche, die weiterbildungsoffener ist als andere, die Betriebsgröße, die es etwa ermöglicht, eigene betriebliche Weiterbildungsabteilungen und -strukturen aufzubauen, oder die Freistellung von Beschäftigten aus existentiellen Gründen schlicht verbietet, verringern oder erhöhen die Abstinentzwahrscheinlichkeit, nur partiell interdependent, jedes für sich, erheblich. Die im Abschnitt 6.2.2.1 dargestellten arbeitsplatztypischen Belastungsformen gehören zu diesen Opportunitäten. Hier sollen nun die darüber

---

8 Im folgenden soll Gelegenheit, im Sprachgebrauch eher mit der "günstigen Gelegenheit" (*occasion*) assoziiert, durch den sprachlich gewiß nicht befriedigenden, dennoch exakteren Begriff "Opportunität" (*opportunité*) ersetzt werden, der uns die strukturelle Dimension solcher "Gelegenheiten" besser wiederzugeben verspricht.

9 Siehe hierzu *Teil I*, 106 (Abbildung 5).

hinaus verfügbaren Informationen über die betrieblichen Realisationsbedingungen in den Regionen Herford und Halle näher untersucht werden.

**Tabelle 52:** Arbeitsplatzopportunitäten in Herford und Halle/Saale

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

Es fällt auf, daß die Verteilung der Werte des ordinalen Indexes "Arbeitsplatzopportunitäten"<sup>10</sup> in Tabelle 52 in den beiden Regionen offenbar typisch unterschiedliche Gestalt annimmt. Während in Herford die Opportunitäten für berufliche Weiterbildung in vierzig Prozent der Fälle eher als gering einzustufen sind und die drei übrigen Kategorien je eines der drei verbleibenden Fünftel auf sich vereinen, nähert sich die Verteilung der Befragten auf die Indexkategorien in Halle und Umgebung eher einer linksschiefen Glockenkurve: Die beiden mittleren Kategorien treffen für annähernd zwei Drittel des Hallenser *Samples* zu. Auffallend ist aber auch der doch deutlich geringere Anteil ausgesprochen günstiger Strukturen in dem ostdeutschen Arbeitsamtsbezirk.

Bei den Männern wirkt sich das regionale Moment noch etwas stärker aus als bei den Frauen ( $V = .28$  gegenüber  $.21$ ); und zwar signifikant ( $p = .006$  gegenüber  $.118$ ). Dabei stehen sie insgesamt gesehen besser da als die Frauen, die sowohl in beiden Regionen höhere Anteile mit nur gering entwickelten Arbeitsplatzopportunitäten als auch in beiden Regionen deutlich geringere Anteile mit vielfältigen Opportunitäten stellen. Die insgesamt größeren Auswirkungen bei den Männern beruhen auf der stärkeren Betroffenheit von eher mäßig entwickelten Opportunitäten am Arbeitsplatz, die die Differenzen im Bereich der Marginalkategorien bei den Frauen überkompensieren.

---

10 Zum Konstruktion des kumulativen Indexes Arbeitsplatzopportunitäten siehe Anhang, 5.4.

### **6.2.3 Auswirkungen berufsbiographischer Kontinuität und weiterbildungsrelevanter Aspekte der Arbeitssituation auf das Abstinenzverhalten**

Bevor im nächsten Abschnitt versucht wird, die im *Sample* verbliebenen Erwerbsnahen auf der Basis der auf der Makroebene vollzogenen synthetisierenden Definition der Erwerbssituationsgruppen<sup>11</sup> auf der Mesoebene mit Hilfe der zusätzlichen Deskriptionsmerkmale weiter zu differenzieren und neuen untersuchungsrelevanten Situationsgruppen zuzuordnen, werden in der Tabelle 53 die tatsächlichen Zusammenhänge zwischen Berufsbiographie, den als weiterbildungsrelevant hypostasierten Elementen der Arbeitssituation und Weiterbildungsverhalten resümiert.<sup>12</sup>

Die stärksten Zusammenhänge zwischen den Indikatoren berufsbiographischer Diskontinuität, von Biographiegefährdungen, Arbeitsbelastung und Arbeitsplatzopportunitäten einerseits und Weiterbildungsteilnahme in den beiden Untersuchungsregionen andererseits finden sich bei der Gruppe der arbeitsplatznahen Indizes. Von herausragender Bedeutung, lassen diese Zusammenhänge vermuten, sind Chancen- und Chancenverweigerungsstrukturen, die "Opportunitäten" am Arbeitsplatz. Dies gilt für beide Regionen in nur wenig unterschiedlicher Strenge ( $V = .45$  in Herford gegenüber  $V = .36$  in Halle) und auch für beide Geschlechter. Hier zeigt sich allerdings - und dies wiederum nur im Falle der Herforder Region - eine Differenzierung: Sie wirken sich offenbar bei den Männern in dieser durchschnittlichen Arbeitsmarktregion der alten Bundesrepublik ganz erheblich stärker aus als bei allen anderen, das heißt bei den Frauen in Herford und Halle, aber auch stärker als bei den Männern in der ostdeutschen Umbruchregion.

In gewisser, allerdings modifizierter Weise reproduziert sich diese Differenz im Falle der industriearbeitertypischen "*Blue-Collar*"-Arbeitsbelastungen. Während sich, nimmt man beide Geschlechter zusammen, keine Unterschiede zwischen den beiden Regionen finden lassen (in beiden Fällen zeigt sich ein beachtlicher Zusammenhang:  $V = .21$  bzw.  $.22$ ), differenziert sich das Bild bei getrennter Betrachtung der beiden Geschlechter ganz erheblich: Für Frauen liegt die Bedeutung, die diesen Faktoren hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung beizumessen ist, nahe bei Null ( $V = .04$  bzw.  $.02$ ;  $p_i > .75$ ). Anders als bei den Arbeitsplatzopportunitäten zeigen sich hier aber bei den Männern in beiden Regionen gleiche Tendenzen (in Halle mit  $V = .35$  etwas stärker als in Herford mit  $V = .27$ ;  $p_i < .01$ ): Bei den Männern geht Weiter-

---

11 Teil 1, Abschnitt 4.2.1.

12 Tatsächlich kann strenggenommen nicht davon ausgegangen werden, daß es sich bei diesen Zusammenhängen um den mathematisch-statistischen **Beweis** von "Auswirkungen" der abgehandelten Dimensionen auf Weiterbildungsverhalten handelt. Dies ist Sache theoretischer Beweisführung bzw. Plausibilität.

bildungsabstinenz in auffälligem Maß mit Akkordarbeit, Lärm- und Hitze-/Kältebelastungen einher, und dies in der Region der alten DDR-Industriekombinate mehr noch als in der allenfalls mittelstädtischen Region um Herford und Minden.

**Tabelle 53:** Weiterbildungsrelevante Aspekte der Arbeitssituation und das tatsächliche Weiterbildungsverhalten in den Regionen (Cramérs V und, in Klammern, p)

	Zusammen		Herford*		Halle/S.*	
	Herford	Halle/S.	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Berufsbiographische Diskontinuität**</b>	.11 (.490)	.14 (.338)	.09 (.365)	.04 (.705)	.17 (.153)	.04 (.658)
<b>Biographiegefährdungen</b>	.19 (.112)	.15 (.381)	.17 (.085)	.00 (.973)	.02 (.893)	.03 (.801)
<b>Arbeitsbelastungen:</b>						
<i>Blue-Collar-Belastungen</i>	.21 (.022)	.22 (.045)	.27 (.007)	.04 (.751)	.35 (.006)	.02 (.845)
<i>White-Collar-Belastungen</i>	.04 (.849)	.03 (.940)	.01 (.934)	.11 (.357)	.02 (.873)	.06 (.592)
<b>Tätigkeit in einem weiterbildungsträchtigen Beruf</b>	.43 (.000)	.25 (.018)	.40 (.000)	.40 (.001)	.29 (.025)	.02 (.850)
<b>Tätigkeit in einer weiterbildungsoffenen Branche</b>	.38 (.000)	.26 (.015)	.31 (.002)	.20 (.092)	.14 (.282)	.34 (.005)
<b>Arbeitsplatzopportunitäten</b>	.45 (.000)	.36 (.001)	.51 (.000)	.38 (.001)	.39 (.001)	.39 (.005)

\* Bei der vierdimensionalen Auswertung wurden die Kategorien der Unabhängigen in der Regel zu Dichotomien zusammengefaßt.

\*\* Ausgebildete Erwerbsnahe insgesamt.

Bei den eher den Bürotätigkeiten eigenen "White-Collar"-Belastungen dieses Qualifikationsspektrums differenziert sich der Zusammenhang, wenn überhaupt, dann auch allenfalls über die Geschlechtszugehörigkeit, in Herford noch eher als in Halle (dies allerdings nicht annähernd signifikant:  $p_i > .35$ ).

Starke Zusammenhänge ergeben sich konsequenterweise zwischen der Berufsgruppenzugehörigkeit bzw. der Branche des Beschäftigungsbetriebs und Weiterbildungsabstinenz. Hier reproduzieren sich nur, auch für die beiden Regionen dieser Untersuchung der Mesoebene zwischen gesamtgesellschaftlichen Strukturen und Institutionen und individuellem Tun oder Unterlassen, seit langem immer wieder empirisch konstatierte Strukturen: Es sind *modo grosso* immer wieder dieselben Branchen, die als ausgesprochen weiterbildungsoffen gelten können, und es sind im großen und ganzen immer wieder dieselben Berufstätigkeiten, die Weiterbildungsanstrengungen entweder schon von betrieblichen Vorgaben her mit sich bringen oder aber geradezu dazu animieren, sich neue Kenntnis- und Praxisfelder zu erschließen, während andere Berufstätigkeiten eindeutig Weiterbildungsaktivitäten nicht nahelegen, objektiv nicht erfordern, die Gelegenheiten nicht eröffnen und folglich Weiterbildungsabstinenz als Regelfall mit sich bringen.

Interessant ist nun, daß dennoch bemerkenswerte Unterschiede sowohl zwischen den beiden Regionen als auch zwischen den Geschlechtern - und dies in den beiden Regionen zum Teil in gegenläufiger Tendenz - auftreten. Zunächst zeigt sich auch in diesem Einzelfall einmal mehr der rote Faden, der sich durch die ganze Untersuchung, begonnen schon auf der Makroebene<sup>13</sup>, zieht: Die theoretisch vorgegebenen und hier wieder überprüften Erklärungsmuster der Weiterbildungsteilnahmeforschung reichen im neuen Osten der Bundesrepublik nicht annähernd so weit wie in den Gründerländern ( $V = .25$  bzw.  $.26$  gegenüber  $V = .43$  bzw.  $.38$  im Westen).<sup>14</sup> Dann aber differenziert die Geschlechtszugehörigkeit - einmal mehr auch - das Gesamtbild erheblich: Während in der Herforder Region die Tätigkeit in einem weiterbildungsträchtigen Beruf Männer wie Frauen gleichermaßen zu Weiterbildungsveranstaltungen treibt bzw. sie in gleichem Maße davon abhält, zeigt sich in der Hallenser Region gänzlich anderes. Dort entscheidet zum einen - dies gilt für beide Geschlechter - die Berufstätigkeit in erheblich geringerem Ausmaß über Teilnahme oder Abstinenz ( $V = .29$  zu  $.40$  bzw.  $V = .02$  zu  $.40$ ). Bei den Frauen existiert in der "mitteldeutschen" Region jedoch gar kein Zusammenhang mehr ( $V = .02$ ;  $p = .850$ ); für sie gelten offenbar andere, von der Berufstätigkeit unabhängige Entscheidungskriterien.

Während sich nun, in selbstverständlich abgeschwächter Form<sup>15</sup>, gleiche Tendenzen für die Branchenzugehörigkeit berichten lassen - auch hier zeigt sich der rote Faden minderer

---

13 *Teil I*, 120 f.

14 Es kann durchaus sein - bleibt hier aber notwendig offen -, daß diese Tendenz mit zunehmender "Normalisierung" im Osten schwindet.

15 Selbstverständlich deshalb, weil die ausgeübte Tätigkeit entschieden konkreter betriebliche oder individuell-subjektive Weiterbildungsanforderungsprofile indiziert als die Branchenzugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebs - zu dem im Extremfall Managementkader ebenso zählen wie Reinigungskräfte.

Erklärungskraft westdeutsch akkumulierter empirischer Erkenntnis im Osten; auch hier ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in der Region an der Weser, wenn auch gegeben, so doch merklich schwächer ausgeprägt als in der Region an der Saale -, ergibt sich ein eklatanter Bedeutungswechsel in Halle: Sind Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz dort im Falle der Männer, wenn überhaupt (bei  $p = .282$ ), dann nur in relativ schwachem Ausmaß branchenbedingt ( $V = .14$ ), so ist bei den Frauen ein statistisch sicherer starker Zusammenhang ( $V = .34$ ;  $p = .005$ ) zu konstatieren - ohne Zweifel ein bemerkenswertes Ergebnis. Wahrscheinlich ist dies auf die - anders als bei den Frauen - noch durchgängigere Weiterbildungsteilnahme bei den Männern in der ostdeutschen Region zurückzuführen, wo die Verpflichtung zur Weiterbildung, zum Ent- und Neulernen meist, auch vor Branchengrenzen nicht unbedingt haltmacht.

In allen anderen Fällen der Tabelle 53 ergeben sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den Indizes und Weiterbildungsbeteiligung bzw. -abstinenz. Zumindest aber im Falle der "Biographiegefährdungen" kann ein relevanter Zusammenhang nicht ausgeschlossen werden<sup>16</sup> - dies allerdings wiederum nur bei Männern in der Region Herford.

Vielleicht lassen sich die Tendenzen etwa so zusammenfassen: Weiterbildungsabstinenz ist in der "unnormalen" Umbruchssituation im Osten der Republik, aus den bekannten objektiven, auf der Makroebene festgeschriebenen Bedingungen der Obsoleszenz beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und der Verknüpfung von Weiterbildungsteilnahme mit Einkommensersatzleistungen, Ausnahmeverhalten. Das führt zur tendenziellen Reduzierung der Zusammenhänge zwischen den theoretisch unterstellten Begünstigungsfaktoren für Weiterbildungsteilnahme und tatsächlichem Teilnahmeverhalten im Osten. Zudem lässt sich aufgrund dieser Ergebnisse zweierlei vermuten: Zum einen scheint Weiterbildungsabstinenz, soweit sie in der Hallenser Region überhaupt auftritt, lediglich von Arbeitsplatzbedingungen - die konkret ausgeübte Tätigkeit einbezogen - modifizierend beeinflusst zu werden. Von den Arbeitsplatzopportunitäten, Berufs- (im Westen) und Branchenzugehörigkeit im besonderen und vielleicht auch noch von *White-Collar*-Belastungsspezifika abgesehen, spielen zum anderen die untersuchten Faktoren bei den Frauen keine Rolle; Weiterbildungsabstinenz gründet sich bei ihnen eher auf andere Faktoren. Bei den erwerbsnahen Männern, dem Zwang zur Normalbiographie eher ausgesetzt als die Frauen, verhält sich das anders.

---

16 Niedrige Signifikanzniveaus, weitgehend abhängig von der Größe ihrer quantitativen Basis, schließen empirische Zusammenhänge nicht zwingend aus; sie verneinen bei entsprechend hohen p-Werten ( $\geq .05$ ) lediglich die **Sicherheit** der gegebenenfalls ausgewiesenen Assoziationen. Sie sollten, ihrer restriktiven methodologischen Voraussetzungen wegen, überhaupt nur als - allerdings gutes - Hilfsmittel zur Beurteilung der Stärke von Zusammenhängen angesehen werden.

#### ***6.2.4 Differenzierungen der Erwerbssituation***

Insgesamt gesehen, unterstützen die Ergebnisse des zweiten Abschnitts das mit diesem Kapitel angegangene Vorhaben, die auf den Makroebenendaten aufgebaute Definition der Erwerbssituation um die relevanten Indikatoren der Mesoebenenuntersuchung zu bereichern. Dies soll im folgenden, auf der Basis der vier in der Untersuchung verbliebenen größeren Situationsgruppen, auf die gleiche Weise geschehen wie zuvor auf der Makroebene, das heißt durch Kreuzversuche.

Daß es um die Opportunitäten, die ein bestimmter Arbeitsplatz bietet, in der Untersuchungsgruppe nicht zum Besten steht, ist schon aus den Makrostrukturen abzuleiten: Dies ist eben in der Regel nicht die Erwerbspersonengruppe, deren betriebliche Situation Teilnahme ohne weiteres nahelegt. Die Verteilungen der Tabelle 54 belegen die allgemeinen Tendenzen auch für diese konkrete Untersuchungsgruppe. Die dem Jedermanns-, dem Facharbeitersegment oder der Gruppe der Minderqualifizierten mit ihren jenseits der Norm verlaufenden Ausbildungs- und Stellungserfahrungen Zuzurechnenden gehören zu einem Großteil zu jenen, deren Arbeitsplätze die erfaßten Gelegenheit wahren oder schaffenden Merkmale nicht aufweisen: Nur "geringe" Weiterbildung begünstigende Opportunitäten am Arbeitsplatz kann man zwei Dritteln der Angehörigen des Jedermannssegments attestieren; bei den anderen Gruppen gilt das für jeweils fast die Hälfte der Befragten. Umgekehrt verhält sich das bei den qualifizierten Nicht-Arbeitern, von denen bald die Hälfte Arbeitsplätze besetzt, die "vielfältige" Opportunitäten gewähren.<sup>17</sup>

---

17 Zur Indexkonstruktion s. Anhang, 5.3.

**Tabelle 54:** 1. Schritt der Differenzierung der Erwerbssituationen unter FOS-Reife-Niveau:  
Arbeitsplatzopportunitäten (Spalten-/Zeilenprozente)

	<b>Makroebenensegment</b>			
	Segment der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen	Voll erwerbstätige Fach- arbeiter(innen)	Andere eher durchschnittlich qualifizierte Erwerbsnahe*	Qualifizierte Nicht- Arbeiter(innen)**
<b>Arbeitsplatz- opportunitäten</b>				
Gering	65 / 19	43 / 36	43 / 38	9 / 8
Eher mäßig	19 / 8	21 / 25	32 / 40	24 / 27
Günstig	16 / 7	27 / 35	20 / 28	24 / 29
Vielfältig	0 / 0	9 / 16	5 / 10	44 / 74

\* **Makroebenen-Erwerbssituationsgruppen:** Voll erwerbstätige, eher mäßig qualifizierte "einfache" Angestellte; nicht oder nicht ganztätig Erwerbstätige mit durchschnittlichen Qualifikationen; mäßig qualifizierte erwerbstätige, eher "kleine" Selbständige.

\*\* **Makroebenen-Erwerbssituationsgruppen:** Voll erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter(innen); Beamte; (zur Zeit) nicht erwerbstätige hochqualifizierte Erwerbspersonen aus Leitungsfunktionen; erwerbstätige hochqualifizierte und leitende Angestellte (vgl. Teil 1, 57 f.).

Dies legt nahe, diese jeweils idealeren Typen aus ihren Großgruppen auszusondern. Im Falle der Mischqualifizierten dürfte sich die Zuordnung zum Jedermannssegment, weil es sich bei dieser Gruppe von vornherein um problematischere Fälle (als vollerwerbstätige Facharbeiter oder qualifizierte Nicht-Arbeiter) handelt, ebenso anbieten, wie es wenig sinnvoll erscheint, dessen - zudem quantitativ eher unbedeutende - beiden Mittelkategorien ohne weiteres auszusondern. Auf der ersten Differenzierungsstufe ergeben sich daraus folgende neuen Situationskategorien:

1. Jedermanns- und gefährdete Qualifikationen mit geringen Opportunitäten,
2. Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten,
3. Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit nicht geringen Opportunitäten,
4. Oberes Teilstück der Mischqualifizierten (mit nicht geringen Opportunitäten),
5. Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen),

soweit sie nicht zu den

6. Qualifizierten Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Opportunitäten zählen.

Ein knappes Drittel des *Samples* der Befragung auf der Mesoebene gehört zur Gruppe der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen mit geringen Opportunitätschancen. Während sich also die restlichen Gruppen mit Anteilen zwischen gut zehn und unter zwanzig Prozent sowohl quantitativ als auch theoretisch nachvollziehbar ausreichend voneinander unterscheiden, soll ein weiterer Versuch der Differenzierung der ersten Gruppe erfolgen.

Das Differenzierungskriterium zeigt die Tabelle 55. Starke Arbeitsplatzgefährdung unterscheidet die eine Hälfte von der anderen dieser Situationsgruppe. Zudem findet sich ein auch nur ähnlich großer Anteil stark gefährdeter Erwerbsnaher in keiner der anderen Gruppen, so daß zugleich ihnen gegenüber ausreichend charakteristische Distanz verbleibt. Das heißt, nach dem zweiten Differenzierungsschritt wird die erste Gruppe des Jedermannssegments und der gefährdeten Qualifikationen mit nur geringen Opportunitäten geteilt in:

- (in bezug auf den Arbeitsplatz) stark gefährdetes Marginalsegment und
- nicht stark gefährdetes Marginalsegment.

**Tabelle 55:** 2. Schritt der Differenzierung der Erwerbssituationen: Arbeitsplatzgefährdung (Spalten-/Zeilenprozente)

	(Arbeitsplatz-)Opportunitätensegment					
	1	2	3	4	5	6
<b>Arbeitsplatzgefährdung</b>						
Keine	33 / 22	40 / 10	63 / 22	48 / 20	40 / 13	57 / 13
Lediglich allgemein	10 / 22	15 / 12	6 / 6	19 / 25	14 / 14	27 / 20
Konkret-persönlich	10 / 36	18 / 23	4 / 7	3 / 7	16 / 26	3 / 3
Stark	46 / 43	28 / 10	28 / 13	31 / 17	30 / 13	14 / 4

Zu prüfen bleibt, inwieweit die typischen, am stärksten diskriminierenden *Blue-Collar*-Arbeitsbelastungen und die Kontinuitätsbrüche in der Erwerbsbiographie die bislang erreichten Differenzierungen der Erwerbssituation theoretisch zufriedenstellend und statistisch hinreichend zusätzlich charakterisieren. Tabelle 56 zeigt die erwartbaren Differenzen: Die Facharbeiter des *Samples* sind - als genuines Arbeitersegment - mit am stärksten von *Blue-Collar*-Belastungen betroffen, gefolgt von den beiden Typen des Marginalsegments; die Mischqualifizierten, deren Arbeitsplätze nicht geringe Opportunitäten bieten, erreichen beinahe den minimalen Belastungsgrad der Gruppe der vielfach begünstigten qualifizierten Nicht-Arbeiter(innen). Heraus ragt aber das Ergebnis für die vollerwerbstätigen Facharbeiter(innen): Nur jeder Achte dieses Typs berichtet nicht von den typischen Lasten des klassisch-industriellen Arbeitsvollzugs. Es dürfte deshalb angemessen sein, diesen Typus noch idealer zu definieren, indem die nur knapp 13 Prozent abweichender Fälle ausgegliedert und dem nicht stark gefährdeten Marginalsegment zugeschlagen werden. Bei der dritten Gruppe handelt es sich also mittlerweile nur noch um

- Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelastungen des *Blue-Collar*-Typs.

Es dürfte kaum überraschen, daß die qualifiziertesten unter den Befragten des *Samples* die stabilsten Berufskarrieremuster aufweisen. Keinerlei Diskontinuitäten zeigen sich bei der Hälfte der vollerwerbstätigen Facharbeiter und Facharbeiterinnen mit nicht geringen Arbeitsopportunitäten; immerhin zwei von fünf der qualifizierten Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfachen Opportunitäten weisen völlig stabile Berufsverläufe auf. Andererseits wird deutlich, daß die geringste Stabilität in den Teilsegmenten der Mischqualifikationen herrscht. Jeder Dritte derer, denen sich nicht wenig Möglichkeiten zu eröffnen scheinen, und zwei von fünf des hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes wohl nicht stark gefährdeten Teils des Marginalsegments zeigen unverkennbar Züge von - im Sinne der idealtypischen "Normalbiographie" dieses Qualifikationsspektrums - "Chaosbiographien". Es scheint, daß es sich hier um die Repräsentation zweier konträrer Mobilitätsmuster handelt - um nicht dequalifizierende einerseits und um dequalifizierende andererseits. Darauf deutet nicht zuletzt der Umstand hin, daß über die Hälfte der Letzteren zum klassischen Jedermannssegment zählen,<sup>18</sup> wohingegen es sich bei zwei Dritteln der Mischqualifizierten mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten um nicht vollerwerbstätige durchschnittlich Qualifizierte handelt, nicht zuletzt um erwerbsnahe Hausfrauen, Freigestellte und Teilzeitbeschäftigte dieses Qualifikationsspektrums.

---

18 Nach der Erwerbssituationsgruppendefinition der Makroebenenanalyse; siehe *Teil 1*, 56 f.

**Tabelle 56:** 3. Schritt der Differenzierung der Erwerbssituationen: *Blue-Collar*-typische Arbeitsbelastungen (Zeilen-/Spaltenprozente)

	<b>Blue-Collar-typische Arbeitsbelastungen</b>	
	ja	nein
<b>Erwerbssituation, differenziert nach Arbeitsplatzopportunitäten und -gefährdung</b>		
Stark gefährdetes Marginalsegment	59 / 8	41 / 7
Nicht stark gefährdetes Marginalsegment	60 / 17	40 / 14
Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten	<b>88 / 22</b>	12 / 4
Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit nicht geringen Opportunitäten	63 / 21	37 / 15
Oberes Teilsegment der Mischqualifizierten (mit nicht geringen Opportunitäten)	37 / 12	63 / 23
Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit eher durchschnittlichen Opportunitäten	42 / 12	58 / 20
Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Opportunitäten	35 / 8	65 / 18

Während es sich nun aus quantitativen Erwägungen verbietet, diese Gruppe noch einmal aufzuspalten, ist die andere groß genug, um die Instabilen der beiden marginalen Erwerbssituationssegmente zusammenzuführen - wie bei diesem ganzen Verfahren in der Annahme, die abstinenzthematisch relevanten Kategorien auf diese Weise zu verfeinern.

Die differenzierte Typologie der Erwerbssituationen der unter mittlerem Schulreifeniveau verbliebenen Erwerbsnahen zwischen 25 und 60 Jahren hätte dann schließlich folgendes Gesicht:

- Marginalsegment in Chaosbiographien;
- Stark gefährdetes Marginalsegment (mit normalerem Verlauf der Erwerbsbiographie);
- Nicht stark gefährdetes Marginalsegment (mit "normalerem" Verlauf der Erwerbsbiographie);
- Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelastungen des *Blue-Collar*-Typs,

- Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit nicht geringen Opportunitäten,
- Oberes Teilsegment der Mischqualifizierten (mit nicht geringen Opportunitäten),
- Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit eher durchschnittlichen Opportunitäten und
- Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Opportunitäten.

**Tabelle 57:** 4. Schritt der Differenzierung der Erwerbssituationen unter FOS-Reife-Niveau:  
Berufsbiographische Diskontinuitäten (Zeilen-/Spaltenprozente)

	<b>Berufsbiographische Diskontinuitäten</b>		
	Keine Diskonti- nuitäten	Durch- schnittliche Verläufe	Chaos- biographien
<b>Nach Arbeitsplatzopportunitäten, -gefährdungen und -belastungen differenzierte Erwerbssituation</b>			
Stark gefährdetes Marginalsegment	18 / 11	69 / 18	12 / 7
Nicht stark gefährdetes Marginalsegment	<b>16 / 12</b>	<b>44 / 15</b>	<b>40 / 31</b>
Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelas- tungen des <i>Blue-Collar</i> -Typs	26 / 11	51 / 9	23 / 10
Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit nicht geringen Opportunitäten	48 / 31	39 / 11	13 / 9
Oberes Teilsegment der Misch- qualifizierten (mit nicht geringen Opportunitäten)	6 / 5	61 / 22	33 / 28
Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit eher durchschnittlichen Opportunitäten	26 / 15	62 / 16	12 / 7
Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Opportunitäten	38 / 17	46 / 9	16 / 7

### **6.2.5 Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinenz in den Regionen**

Die auf diese Weise differenziert aufgeschlüsselten Erwerbssituationen sind in den *Samples* der beiden Regionen in charakteristischer, die unterschiedliche Geschichte des Erwerbslebens in Ost und West widerspiegelnder Weise vertreten. Die prinzipielle Differenz zwischen den Arbeitsallokationsinstanzen der DDR und der Bundesrepublik zeigt sich in den höheren Anteilen chaotischer, mehr oder weniger ein ganzes Erwerbsleben erfassender Diskontinuitäten im Bereich marginaler Erwerbssituationen in der Region Herford (Tabelle 58).

**Tabelle 58:** Erwerbssituationen in den Regionen Herford und Halle

	Herford	Halle/Saale
Marginalsegment in Chaosbiographien	13	4
Stark gefährdetes Marginalsegment (mit "normalem" Verlauf der Erwerbsbiographie)	4	20
Nicht stark gefährdetes Marginalsegment (mit normalerem Verlauf der Erwerbsbiographie)	13	10
Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelastungen des <i>Blue-Collar</i> -Typs	12	7
Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit nicht geringen Opportunitäten	14	17
Oberes Teilsegment der Mischqualifizierten (mit nicht geringen Opportunitäten)	16	22
Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit eher durchschnittlichen Opportunitäten	14	14
Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Opportunitäten	14	6
<i>Cramérs V / p</i>	<i>.32 / .000</i>	

Dies ist die reinste Form des wie kaum eine andere Gruppe auf den Arbeitsmarkt verwiesenen Jedermannssegments. Ebenso charakteristisch verhält es sich bei den in bezug auf ihren Arbeitsplatz stark Gefährdeten. Bis zur Wende in weitgehend gesicherten Beschäftigungsverhältnissen - und deshalb auch ohne nennenswerte erwerbsbiographische Diskontinuitäten -, sehen sich die ostdeutschen Befragten dieser Situationsgruppe nunmehr der Gefahr oder der Tatsache des Arbeitsplatzverlusts ausgesetzt. Dies ist - mit zwanzig gegenüber vier Prozent - ein typisch ostdeutsches Teilsegment. Typischer für die Arbeitsplatzsituation in West- als in Ostdeutschland dürften dagegen auch die vielfachen Opportunitäten der berufsqualifizierten Nicht-Arbeiter sein; dem entspricht ihr mehr als doppelt so großer Anteil in der Region Herford.

Während also sehr deutliche Differenzen zwischen den Erwerbssituationsgruppen ( $V = .32$  /  $p = .000$ ) in den beiden Untersuchungsregionen festzustellen sind, gehen die Unterschiede im Abstinenzverhalten gegen Null, wenn die Zugehörigkeit zu den differenzierten Erwerbssituationsgruppen konstant gehalten wird (Tabelle 59). Lediglich im oberen Bereich des Erwerbssituationsstratums - bei den qualifizierten Nicht-Arbeiter(inne)n - deuten sich genuin regionale Disparitäten an. Diese im übrigen gegenläufigen und nur relativ schwachen Tendenzen angesichts der unsicheren quantitativen Basis interpretieren zu wollen, scheint dennoch gewagt und soll deshalb unterbleiben.

In Ostwestfalen oder in Sachsen-Anhalt zu **leben**, so lässt sich das Bild zusammenfassen, das die Tabelle 59 bietet, spielt also grundsätzlich keine Rolle; wohl aber, dort zu **arbeiten** oder arbeiten zu wollen. Das heißt, entscheidend war, ist und bleibt offenbar auch in absehbarer Zukunft - und in Ostdeutschland dürfte sich dieser Zusammenhang infolge der ordnungspolitischen Grundsatzentscheidungen in Zukunft noch verfestigen - die Position im Erwerbsleben: Hält man sie konstant, verschwinden regionale Differenzen. Tatsächlich aber sind diese Situationsgruppen in den beiden Untersuchungsregionen nicht "konstant", sondern, wie demonstriert werden konnte, ziemlich diskrepanz verteilt - und so ergeben sich schließlich auf der Basis des differentiellen Aufkommens der einzelnen Erwerbssituationsgruppen **in** den Regionen, das seinerseits ureigen **regionaler** Niederschlag globalerer ökonomischer und politischer Entwicklungen, mithin auch individueller und kollektiver Entscheidungen ist, differentielle **regionale** Kontexte.

**Tabelle 59:** Weiterbildungsabstinentz in den Regionen nach Erwerbsituationsgruppen

	Marginalsegment in Chaosbiographien	Stark gefährdetes Marginalsegment (mit "normalerem" Verlauf der Erwerbsbiographie)	Nicht stark gefährdetes Marginalsegment (mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelastungen des <i>Blue-Collar-Typs</i> )	Vollerwerbstätige Facharbeiter(innen) mit geringen Opportunitäten und Arbeitsbelastungen des <i>Blue-Collar-Typs</i>	Oberes Teilssegment der Mischqualifizierten (mit nicht geringen Opportunitäten)	Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit eher durchschnittlichen Opportunitäten	Qualifizierte Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Opportunitäten
	Herr-ford	Halle	Herr-ford	Halle	Herr-ford	Halle	Herr-ford
Nicht-Teilnehmer	67	57	50	54	75	71	68
Teilnehmer	33	43	50	46	25	29	32
Cramér's V / p	.08/.643	.03/.826	.05/.753	.09/.580	.00/.984	.03/.773	.16/.248
							.15/.348

## 6.3 Regionales Angebot als Markt der Gelegenheiten

### 6.3.1 Zu "Objektivität" und "Subjektivität" eines "gegebenen" Angebots

Objektiv entscheidet das tatsächlich erreichbare Angebot an beschäftigungsnahen Weiterbildungsmöglichkeiten über Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz vor. Wo kein Angebot vorhanden ist, kann sich auch gegebene Nachfrage nicht realisieren. Wo Betrieb, öffentliche und private Anbieter ausfallen, kann die "Bildungsmotivation" noch so groß sein; sie wird sich nicht umsetzen lassen können.

Eine solche Argumentation klingt plausibel; sie entspricht aber dem tatsächlichen Geschehen nur bedingt: Die Empirie ist komplizierter, als es der Ökonomie entlehnte theoretische Sätze nahelegen mögen. Im Kontext dieser Untersuchung wird der Begriff der Erreichbarkeit zum Dreh- und Angelpunkt. Wenn beispielsweise auch *Dirk Axmacher* von "leicht erreichbarem Angebot" sprach, als handele es sich hierbei um eine intersubjektiv kalkulierbare Größe, führte er eine Bedingung in seine Überlegungen zum Thema Weiterbildungsabstinentz ein, die die Eigenart hat, in der Realität so einfach, wie es scheint, nicht unter Kontrolle gehalten werden zu können. Erreichbarkeit ist wie kaum ein anderes Sujet weniger objektives *datum* als subjektives *factum*. Abhängig auch von ineinander greifenden, sich individuell möglicherweise kumulierenden, möglicherweise partiell kompensierenden körperlichen und psychisch-motivationalen Verfaßtheiten des einzelnen, ist sie **immer nur** als durch das Nadelöhr individueller, durch subjektive Relevanzen bestimmter Interpretation Gegangenes gegeben - und insofern eben gemacht, *factum*.

Vor diesem Hintergrund werden "objektive" Erreichbarkeiten von beschäftigungs-nahen Weiterbildungsangeboten - die als solche auch erst einmal "erkannt", das heißt interpretiert werden müssen - subjektiv gebrochen, relativiert, im Extremfall durchaus in ihr Gegenteil verkehrt; das Spektrum der Möglichkeiten reicht von der praktizierten Weltläufigkeit des interkontinental orientierten akademischen Berufsanfängers bis zur Ideosynkrasie des ausgebrannten, vielleicht schon etwas altersstarren, auf die eigenen vier Wände fixierten Beinahe-Vorrueständlers. Dies gilt es sich zu vergegenwärtigen, wenn im folgenden die Einschätzungen des Weiterbildungsangebots durch seine potentiellen Nachfrager referiert werden.

### **6.3.2 Regionale Opportunitäten**

Den Zielpersonen der Mesoebenen-Umfrage wurden zwei Fragen zur Einschätzung des beschäftigungsnahen Weiterbildungsangebots in ihrer Region<sup>19</sup> vorgelegt, die im Interviewverlauf direkt hintereinander gestellt wurden, um den Befragten die Differenz vor Augen zu führen: Während mit der einen die eigenen, auf den eigenen Bedarf zugeschnittenen Weiterbildungsmöglichkeiten thematisiert wurden, ging es bei der anderen um die Einschätzung des allgemeinen beruflichen Weiterbildungsangebots.

Grundsätzlich keine Differenzen zwischen den Regionen zeigen sich bei den Antworten auf die Frage nach der Bekanntheit eines Angebots, das den eigenen Bedarf decken könnte ( $V = .02$ ;  $p = .737$ ; ohne Tabelle). Anders verhält es sich bei der Einschätzung des allgemeinen Angebots. Sie fällt, obwohl es eine eher ländliche Region ist, in Herford und Umgebung - wie vor dem Hintergrund der Regionalanalysen (Kapitel 4 und 5) erwartbar - merklich besser aus als in und um Halle herum ( $V = .20$ ;  $p = .001$ ; ohne Tabelle).

Beide Informationen zusammengenommen ergeben ein hinreichend differenziertes Bild von der Einschätzung des regionalen Weiterbildungsangebots durch die Nachfrageseite<sup>20</sup>. Tabelle 60 zeigt die Unterschiede zwischen den Polen durchgängig positiver und durchgängig negativer Einschätzung, differenziert zudem nach dem Geschlecht der Befragten.

Die in der Tabelle wiedergegebenen Verteilungen bestätigen die deutlich ( $p = .005$ ) bessere allgemeine Einschätzung der Verhältnisse durch die befragten Zielpersonen des Spektrums der Qualifikationen unter Fachoberschulreife-Niveau in Herford. Berichtet dort ein Viertel der Untersuchungspopulation von einer persönlich und allgemein hinreichenden Infrastruktur, so in der Region Halle nur etwa jeder Sechste. Nahezu genau umgekehrt verhält es sich bei den rundweg unzufriedenen Äußerungen: Jeder Vierte sieht in Halle weder ein ihn persönlich noch ein allgemein zufriedenstellendes Angebot; in Herford trifft das nur für etwa jeden Sechsten zu.

Diese allgemeinen Tendenzen finden sich bei den Männern in den beiden Regionen eher gar noch ein wenig pointierter. Dem entsprechen dann die komplementär geringeren Differenzen bei den Frauen. Zwar erkennen auch die Frauen in den Kreisen Herford und Minden das regionale Weiterbildungsangebot, den tatsächlichen Verhältnissen den Ergebnissen der Regionalanalyse zufolge wohl entsprechend, in größerem Ausmaß an, als dies in den Kreisen Bitterfeld, Saalkreis und Stadt Halle geschieht, und ist

---

19 Schon "Region" ist eine durchaus subjektive Kategorie; s. Seite 15 f.

20 Siehe Anhang 4: Fragen 34 f. - Die Qualität des Angebots für den eigenen Bedarf wurde indirekt durch die Frage erfaßt, ob ein solches Angebot in der Region - wenigstens - bekannt sei. Der Index wurde durch Kreuzung der beiden Variablen gebildet.

auch die Verweigerung der Anerkennung in Halle verbreiter als in der Untersuchungs-population der beiden nordostwestfälischen Kreise; doch sind die Differenzen statistisch nicht signifikant.

**Tabelle 60:** Regionale Opportunitäten in den Regionen

	Zusammen		Männer		Frauen	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
<b>Das regionale Weiterbildungsangebot ist ...</b>						
persönlich gegeben und allgemein gut	26	16	25	11	29	19
persönlich gegeben und allgemein weniger gut	23	32				
allgemein gut, aber persönlich nicht gegeben	34	26	59*	61*	54*	56*
allgemein schlecht und persönlich nicht gegeben	17	26	16	28	17	25
Cramérs V / p	.20 / .005		.20 / .038		.13 / .227	

\* Weder eindeutig gut noch eindeutig unzureichend.

### 6.3.3 Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinenz

Inwieweit die Wahrnehmung, die Perzeption von Weiterbildungsmöglichkeiten in der subjektiv angemessen erreichbaren Umwelt mit dem Weiterbildungsverhalten korrespondiert, spiegelt sich in der folgenden Tabelle 61 wider. Der Zusammenhang ist eindeutig gegeben; die als selbstverständlich unterstellte Annahme, daß die persönlich, individuell relevanten Informationen letztlich entscheidungsrelevanter seien als die allgemeine Situationseinschätzung, wird durch die Verteilung der Indexkategorien auf

Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer an beschäftigungsnahen Weiterbildungsveranstaltungen deutlich gestützt: Die Indexkategorien werden empirisch als ordinale bestätigt: ( $\Gamma = - .54$ ). Das regionale Angebot wird also um so seltener realisiert, je weniger erreich- und nutzbar es erscheint. Bemerkenswert ist über dieses erwartete Ergebnis hinaus, daß Abstinenz genau an der Scheidelinie zwischen persönlich nutzbarem und nur allenfalls allgemein gutem Angebot in der Heimatregion die Oberhand gewinnt.

**Tabelle 61:** Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinentz (Zeilenprozente)

	Weiterbildungs- abstinentz	Weiterbildungsteilnahme
<b>Das regionale Weiterbildungs- angebot ist ...</b>		
persönlich gegeben und allgemein gut	24	76
persönlich gegeben und allgemein weniger gut	34	66
allgemein gut, aber persönlich nicht gegeben	59	41
allgemein schlecht und persönlich nicht gegeben	75	25
<i>Cramérs V / p</i>		.38 / .000
$\Gamma$		- .54

Auch hier reproduziert sich dann das mittlerweile schon vertraute Bild, daß diskriminierende Variable bei den auf die "Normalbiographie" verpflichteten Männern deutlichere Spuren hinterlassen als bei den Frauen. Zwar ist auch bei den Frauen der Zusammenhang zwischen Angebot und realisierter Nachfrage gegeben und dies auch deutlich und ordinal ( $V = .27$ ;  $p = .002$ ;  $\Gamma = - .46$ ), aber eben doch merklich schwächer als bei den Männern ( $V = .39$ ;  $p = .000$ ;  $\Gamma = - .67$  [!]; ohne Tabelle).<sup>21</sup>

21 Die Statistiken beziehen sich auf den dreiwertigen Index, der die beiden Mittelkategorien zusammenfaßt: s. Tabelle 60. Die entsprechenden Statistiken lauten für die gesamte Unter-

Zu prüfen bleibt hier, ob sich für die einzelnen Erwerbssituationsgruppen unterschiedliche Sachlagen ergeben. Die  $\Gamma$ -Werte der Tabelle 62 bestätigen zunächst einmal den Gesamttrend des Zusammenhangs zwischen Angebotswahrnehmung und Weiterbildungsabstinenz: Er ist offenbar durchgängig gegeben, wechselt nie die Richtung, bleibt immer ordinal. Seine Brechungen in den einzelnen, aus dem statistischen Grund potentiell zu geringer Tabellenzellenbesetzungen wegen hier zusammengefaßten Erwerbssituationsgruppen sind immer nur graduelle. Das heißt: Die Angebotswahrnehmung ist ein entscheidender Faktor von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz, unabhängig von Geschlecht und Erwerbssituation.

Wie bei der Geschlechtszugehörigkeit sind aber auch bei den Erwerbssituationsgruppen beachtenswerte Differenzierungen dieses Zusammenhangs zu beobachten. Das macht sich an den mit zunehmender Qualifikation geringeren Werten der Koeffizienten V und  $\Gamma$ <sup>22</sup> ebenso fest wie an den deutlich ansteigenden p-Werten, die schon für die vollerwerbstätigen Facharbeiter, denen nicht gerade geringe weiterbildungsbezogene Arbeitsplatzopportunitäten offenstehen, jenseits der konventionellen Signifikanzgrenzen liegen ( $p \geq .05$ ) und deshalb als statistisch nicht gesichert gelten müssen.<sup>23</sup>

In umgekehrter Betrachtungsweise ergibt sich ein deutlicher kumulativer Effekt zwischen regionalem Angebot und Erwerbssituationsgruppenzugehörigkeit: Je marginaler Qualifikation und Stellung in der betrieblichen Hierarchie, so können die Tendenzen, nur leicht vereinfachend, zusammengefaßt werden, desto bedeutsamer wird die Wahrnehmung eines angemessenen Angebots in der Umgebung. Wenn also, läßt sich folgern, Organisationsentwicklungsmodelle, die auf den "lernenden Betrieb" zielen, wie sie in der berufspädagogischen Literatur diskutiert werden und in manchen Betrieben der beiden Untersuchungsregionen realisiert werden sollen, die permanente

---

suchungsgruppe (Männer und Frauen):  $V = .33$ ;  $p = .000$ ;  $\Gamma = -.56$ .

22 Daß das stark gefährdete und das in Chaosbiographien lebende Teilsegment der Marginalsituationen geringere Abstinentenzen aufweisen als die anderen ( $\Gamma = |.57| < |.70|$ ), erklärt sich aus ihrer stärkeren und akuteren Betroffenheit, die sowohl persönlich eher zur Teilnahme motivieren sollte als auch vor allem - über Lohnersatzleistungen und ähnliche Druckmittel - stärker darauf drängen dürfte.

23 Die hier im strengen Sinn nicht unbedingt gegebenen methodologischen Bedingungen einmal unterstellt.

**Tabelle 62:** Regionales Angebot und Weiterbildungsabstinenz\* in den Erwerbs situationsgruppen\*\*

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

\* Nur Nicht-Teilnehmer-Anteile.

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

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

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

Weiterqualifizierung des mehr oder weniger gesamten Personals erfordern, dann bedarf es einer aktiven, aufsuchenden Erwachsenenpädagogik - nicht nur der Betriebe, sondern aller Akteure auf der Angebotsseite des beruflichen Weiterbildungsgeschehens.

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

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

#### **6.4.1 Schulbildung und berufliche Stellung der Eltern und des Lebenspartners**

Die mit den Indizes "Bildungsmilieu" und "Stellungsmilieu" indizierten Erfahrungen der Eltern und des Lebenspartners<sup>24</sup> zeigen in den beiden Regionen konsistente Differenzen auf (Tabelle 63). Auffällig groß ist der Anteil der für dieses Qualifikationsspektrum "normalen" Volks- und Hauptschulabschlüsse in der nächsten Umgebung der in der Region Herford Befragten: Drei Viertel von ihnen haben Eltern und Lebenspartner(innen), die diesem Bildungsmilieu zuzurechnen sind. Bei der überwiegend ländlichen, mit beschäftigungsintensiven Branchen des Produktionssektors stark durchsetzten Region war das erwartbar.

**Tabelle 63:** Bildung und Hierarchieerfahrungen der Anderen

	Herford	Halle/Saale
<b>Bildungsmilieu</b>		
Minderqualifiziertenmilieu	5	17
Ordnungsgemäße Abschlüsse der unteren Stufe (Volks-, Haupt-, Polytechnische Oberschule)	75	58
Mittlere Abschlüsse	20	25
<i>Cramérs V / p</i>	.22 / .000	
<b>Stellungsmilieu</b>		
Reines Arbeitermilieu	28	37
Gemischte Milieus abhängiger Arbeit	20	30
Angestellte und Beamte	24	22
Selbständigkeitserfahrung	28	11
<i>Cramérs V / p</i>	.23 / .001	

24 Zur Indexbildung siehe Anhang, 5.4, 372 ff.

Dagegen präsentiert sich der im Prinzip weit differenziertere Arbeitsamtsbezirk Halle mit seinen nicht geringen Anteilen von Maschinenbau und tertiärer Dienstleistung in der Bezirkshauptstadt<sup>25</sup>, seiner Ausrichtung auf Braunkohletagebau und chemische Industrie in und um Bitterfeld und dem noch immer eher agrarischen Saalkreis auch in seinen Bildungsmilieus deutlich differenzierter; insbesondere finden sich im *Sample* der Region Halle entschieden mehr Befragte aus dem Minderqualifiziertenmilieu, wo auch Volksschulabschlüsse und Abschlüsse der Polytechnischen Oberschule der DDR eher die Ausnahme darstellen.

Die Hierarchieerfahrungen an den Arbeitsplätzen folgen diesen Bildungsvorgaben: In der Hallenser Region stammt mehr als jeder dritte Befragte aus einem - an den Stellungen der Eltern und Lebenspartner gemessen - reinen Arbeitermilieu, und auch die Mischformen abhängiger Arbeit - Lohnarbeit und Angestelltentätigkeit - sind dort häufiger anzutreffen. Dafür ist dann der Anteil derer, die in der Region Herford Erfahrungen mit Selbständigkeit in ihrem engsten Umfeld vorweisen, den ländlich produktionsorientierten Strukturen und den Traditionen der Wirtschaftsverfassung konkordant<sup>26</sup>, fast dreimal so groß wie in Halle.

Der Index "Qualifikations- und Stellungsmilieu", der die beiden die eigene Erwerbsbiographie in groben Umrissen vorzeichnenden und mitdefinierenden Informationen der Milieu-zugehörigkeit integriert, identifiziert schließlich fünf Milieugruppen, von denen drei als relativ konsistent gelten können - Lohnarbeitermilieu, eher "kleine" Angestellte und Beamte und "kleine" Selbständige mit den diesen Gruppen beruflicher Stellung typischen Qualifikationsmustern - und zwei Durchgangsmilieus mit Mobilitätsmustern im unteren und mittleren Bereich primärer, vorberuflicher Bildungszertifikate. Ihr Auftreten in den beiden Regionen reproduziert die zuvor gefundenen wirtschaftsstrukturellen und -verfassungsbedingten Konsistenzen und Differenzen (Tabelle 46); vor allem eben im Bereich von Lohnarbeit und Selbständigkeit (Tabelle 64).

---

25 Halle war seit 1952 Hauptstadt des gleichnamigen DDR-Bezirks und ist heute Hauptstadt eines der drei Regierungsbezirke Sachsen-Anhalts.

26 Vgl. die Regionalanalysen in den Kapiteln 4 und 5.

**Tabelle 64:** Qualifikations- und Stellungsmilieus in den Regionen

	Herford	Halle/Saale
Lohnarbeitsmilieu	22	29
Andere aus unteren Bildungslagen	24	33
Milieu der kleinen Selbständigen	21	6
Stabile Gehaltsempfänger	21	18
Mobile aus mittleren Bildungslagen	13	14
<i>Cramérs V / p</i>	.23 / .001	

#### **6.4.2 Qualifikations- und Stellungsmilieu, Erwerbs situation und Weiterbildungsabstinenz in den Regionen**

Der unterstellte Zusammenhang zwischen den nach Bildungs- und Hierarchieerfahrungen unterschiedenen Milieus primärer Umwelt und Weiterbildungsabstinenz ist, wie aus Tabelle 65 ersichtlich, gegeben ( $V = .18$ ), signifikant ( $p = .019$ ) und deutlich ordinal ( $\Gamma = + .25$ ); die Anteile von Weiterbildungsabstinenten sinken auch innerhalb des Spektrums von Qualifikationen unter dem Fachoberschulreife-Niveau noch kontinuierlich von einer Qualifikations- und Stellungsmilieu-Gruppe zur anderen, die Spannweite der Verteilung erstreckt sich erstaunlich weit zwischen ihren beiden Endpunkten von nahezu zwei Dritteln Abstinenter im reinen Lohnarbeitermilieu und gut einem Drittel der Mobilen aus mittleren Bildungslagen, denen weiter führende Bildungsprozesse aus ihrer primären Umwelt bekannt sind.

Was für das gesamte *Sample* gilt, gilt aber nicht für die beiden Regionen in gleicher Weise. Während die Ostwestfalen den tradierten Mustern in ihrem Weiterbildungsverhalten in noch erheblich reinerer Form ( $V = .34$ ;  $p = .000$ ;  $\Gamma = .45$ ) geradezu idealtypisch folgen - vier von fünf der Befragten aus dem Lohnarbeitermilieu haben sich an beschäftigungsnahen Weiterbildungsveranstaltungen noch nicht beteiligt; drei von vier der Mobilen aus den mittleren Bildungslagen dagegen wohl -, sieht die Situation in der Gegend der großen DDR-Chemiekombinate ganz anders aus: Bis auf die extrem abweichende Gruppe der kleinen Selbständigen kreisen die Abstinenzquoten, wenig differenziert ( $p = .684$ ), nahe um den

Mittelwert ( $V = .12$ ;  $\Gamma + .05$ ). Die Gründe für diese Situation dürften auf der Hand liegen: Während insgesamt gesehen das an familiale Traditionen bei weitem nicht so stark angebundene Bildungsverhalten unter DDR-Bedingungen und, weil sie fast unterschiedslos die gesamte erwerbsnahe Bevölkerung erfaßte, unter kollektivierenden Wendebedingungen durchscheint, ist Weiterbildungsabstinenz im Milieu der "kleinen" Selbständigen wahrscheinlich deshalb so selten anzutreffen wie bei den Mobilen aus den mittleren Bildungslagen im nördlichen Ostwestfalen, weil gerade dort kompensatorische Weiterbildung naheliegen dürfte, wo an familiale Traditionen wieder angeknüpft und Selbständigkeit wieder "gelernt" werden soll.

**Tabelle 65:** Weiterbildungsabstinenz nach Qualifikations- und Stellungsmilieu in den Regionen (Zeilenprozente)

	Zusammen		Herford		Halle	
	Weiter- bildung- abstinenz	Weiter- bildung- teilnahme	Weiter- bildung- abstinenz	Weiter- bildung- teilnahme	Weiter- bildung- abstinenz	Weiter- bildung- teilnahme
Lohnarbeitsmilieu	63	37	78	23	51	49
Andere aus unteren Bildungslagen	49	52	50	50	47	53
Milieu der kleinen Selbständigen	44	56	49	51	27	73
Stabile Gehaltsempfänger	42	58	34	66	52	48
Mobile aus mittleren Bildungslagen	36	64	26	74	46	54
Cramérs V / p	.18 / .019		.34 / .000		.12 / .684	
$\Gamma$	+ .25		+ .45		+ .05	

In welchem Maße die **Milieuvorgaben** unmittelbar mit dem praktizierten Abstinenzverhalten zusammenhängen, läßt sich in etwa einschätzen, wenn der Einfluß der **eigenen** Erwerbs-situation, in deren Definition die vorgängigen formalen Bildungsprozesse doch ebenso schon

eingegangen sind wie die eigene Hierarchieerfahrung<sup>27</sup>, auf das Abstinenzverhalten, statistisch gesprochen, konstant gehalten wird. In der diesen Abschnitt abschließenden Tabelle 66 vermitteln Abstinenzquoten in den Erwerbssituationsgruppen zusammen mit den statistischen

**Tabelle 66:** Weiterbildungsabstinenz nach Qualifikations- und Stellungsmilieu in den Erwerbssituationsgruppen\* (Anteile Abstinenter)

	Weiterbildungsabstinenz				Cramérs V / $\Gamma^{***}$
	im Lohnarbeits- milieu	der Anderen aus unteren Bildungslag- gen	im Milieu der kleinen Selbständi- gen	der Anderen aus eher mittleren Lagen**	
Stark Gefährdete oder in Chaosbiographien Lebende des Marginalsegments	64	65	38	50	.19/ .21
Andere des Marginalsegments und sonstige Arbeiter mit geringen Arbeitsplatz- opportunitäten	76	74	58	75	.14/ .09
Vollerwerbstätige Fach- arbeiter mit nicht gerin- gen Arbeitsplatz- opportunitäten	65	63	50	28	.30/ .41
Mischqualifizierte mit nicht geringen Arbeitsplatz- opportunitäten	38	29	50	36	.14/– .05
Qualifizierte Nicht-Arbeiter***	33	21	29	29	.09/– .07

\* Zusammenfassung der Erwerbssituationsgruppen: Siehe Fußnoten zur Tabelle 62.

\*\* Zusammenfassung der Kategorien "Stabile Gehaltsempfänger" und "Mobile aus mittleren Bildungslagen".

\*\*\*  $p_i > .05$ .

27 Siehe *Teil I*, 52 ff.

Koeffizienten ( $V$  und  $\Gamma$ ) einen Eindruck von den - von der eigenen Situation statistisch unabhängigen - Differenzen zwischen den Erwerbsnahen der einzelnen Qualifikations- und Stellungsmilieus.<sup>28</sup>

$V$  und  $\Gamma$  variieren erheblich zwischen den fünf ausgewiesenen Erwerbssituationsgruppen; das heißt, es existieren, je nachdem, in welcher Erwerbssituation die Befragten sich befinden, erhebliche Unterschiede in der Kohärenz zwischen Milieuzugehörigkeit und Weiterbildungsabstinenz. Den stärksten Einfluß, legen die Ergebnisse nahe, üben Bildungs- und Hierarchieerfahrungen in der primären Umwelt bei den vollerwerbstätigen Facharbeitern mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten aus ( $V = .30$ ); dies ist zudem der einzige Fall, wo sich noch von einem ordinalen Zusammenhang - je ferner dem reinen Lohnarbeitsmilieu, desto geringer die Abstinentzquoten - reden läßt ( $\Gamma = .41$ ). Zu erinnern ist, daß es sich bei diesem Facharbeitersegment noch am ehesten um die klassische Facharbeiteraristokratie handelt: vollbeschäftigt, unter vergleichsweise günstigen Arbeitsplatzbedingungen. Tatsächlich läßt sich die Verteilung auch tricho- oder gar dichotomisieren: Kommen sie aus dem konsistenten Lohnarbeitsmilieu oder aus dem in den unteren Bildungslagen inkonsistenten Milieu (der "Anderen aus unteren Bildungslagen"), dann erreichen sie mit knapp zwei Dritteln gleich hohe Abstinentzquoten - wie im übrigen mit ebenfalls knapp zwei Dritteln bzw. drei Vierteln auch in den beiden Erwerbssituationsgruppen im Marginalsegment. Bei den im Milieu der kleinen Selbständigen beheimateten vollerwerbstätigen Facharbeitern mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten sinkt die Abstinentzquote schon deutlich auf die Hälfte, um bei den nicht arbeitertypischen stabilen und mobilen Milieus (den "Anderen aus eher mittleren Lagen") mit gut einem Viertel einen qualitativen Sprung aus dem Abstinentzverhalten zu wagen.

Tendenziell wird die Bildungskapital- und -reproduktionsthese auch insgesamt bestätigt; lediglich in der ganz offensichtlich bildungsfernsten Erwerbssituationsgruppe des nicht stark gefährdeten und biographisch relativ stabilen Marginalsegments sinkt die Abstinentzquote auch dann nicht, wenn die Erwerbsnahen den eher mittleren Lagen nach Qualifikations- und Stellungserfahrung in der primären Umwelt zuzurechnen sind - eine offenbar geradezu idealtypische Abstinentzlergruppe.

Ganz im Gegenteil dazu ergeben sich für den anderen Teil des Marginalsegments (die "stark Gefährdeten oder in Chaosbiographien Lebenden") doch noch nennenswerte Auswirkungen der Unterscheidung nach Bildungs- und Betriebshierarchieerfahrungen bei Eltern und Lebenspartner ( $V = .19$ ). Bei den anderen Erwerbssituationsgruppen sind die Tendenzen allenfalls schwach ausgeprägt ( $V_i < .15$ ) und inkonsistent. Es läßt sich mithin schließen, daß Bildungs- und Hierarchieerfahrungen sich je nach Erwerbssituation unterschiedlich und

---

28 Aufgrund der zwangsläufig geringen Basen der dreidimensionalen Tabelle mit ihren - im oberen Marginalbereich schon zusammengefaßten - vierzig Tabellenkonten (bei 360 auf der Mesoebene Befragten) sind die p-Werte zu groß geworden, um statistisch als gesichert geltende Aussagen machen zu können.

insbesondere unterschiedlich stark auswirken; bedeutend vor allem im Falle der durch ihren Arbeitsplatz begünstigten vollerwerbstätigen Facharbeiter, deren Abstinenzverhalten weitgehend von Milieuvorgaben abhängig ist: Je günstiger, je alternativer gegenüber den für dieses *Sample* typischen Bildungs- und Hierarchieerfahrungen sie sind, desto unwahrscheinlicher wird Weiterbildungsabstinenz.

## **6.5 Erste Annäherung an Deutungsmuster und Verarbeitungsformen der Individuen: Berufliche Wertvorstellungen und Kontrollerwartung als Substrate kollektiver und individueller Erfahrungen**

### **6.5.1 Von allgemeinen Zielvorstellungen und Hinderungsgründen zu konkreten situationalen Bilanzierungen**

Sofern über die Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung in einem freien, nicht durch Druck jedwelcher Art auch immer erzwungenen Akt entschieden wird, geschieht dies immer im Rahmen einer mehr oder weniger expliziten Analyse von Kosten im engeren Sinne von finanziellem Aufwand oder im weiteren Sinne des Einsatzes von Zeit und Mühen innerhalb eines gegebenen energischen Haushalts einerseits und Nutzen, liege der nun in beruflichem Aufstieg, Sicherung oder Erhalt eines Arbeitsplatzes oder auch ganz einfach im Spaß am curricularen Geschehen, andererseits. Dieser Akt ist eingebettet in eine konkrete Lebenssituation, deren dem Individuum relevante Parameter über das relative Gewicht von Kosten und Nutzen entscheiden. Es ist nun für die Erforschung von Abstinenzverhalten von Bedeutung, zwischen diesen Parametern der Entscheidungssituation und allgemeineren, langfristigeren Ziel- oder Motivstrukturvorgaben, aber auch den längerlebigen *doxa* der näheren Umwelt zu unterscheiden. Stellen die letzteren gewissermaßen die individuellen und kollektiven Ideologien dar, die Ideenbasis, auf der aktuelles Handeln aufruht (aber eben längst nicht aktuell geschieht), so handelt es sich bei den Parametern der Entscheidungssituation um jene zum Zeitpunkt der Entscheidung relevanten Informationen, die die konkrete Bilanzierung prägen.<sup>29</sup>

---

29 Es würde den Rahmen empirischer Berichterstattung sprengen, den diesen Überlegungen zugrundeliegenden theoretischen Bezugsrahmen hier angemessen vorzustellen; dies wird im weiteren Projektverlauf geschehen, materialentlastet, aber auf umfassender empirischer Basis. Das Konzept der Entscheidungssituation ist demnach nicht - wie dies in Entscheidungstheorien eher üblich ist - auf *ad hoc* präsente Wahlen zwischen mindestens zwei mehr oder weniger gleichberechtigten Alternativen beschränkt, sondern bezieht sich ebenso auf das nicht notwendig vorbewußte, aber auch nicht unbedingt *ad hoc* präsente Entscheiden - wenn man so will: auch auf das zunächst einmal, bis auf weiteres, Vorentschiedene. Denn jedes Nicht-Handeln kommt in jeder konkreten Situation einem Entscheid - gegen die Alternative - und aktivem Handeln - etwas anderes zu tun - gleich; beispielsweise Strategien für das Erreichen des Vorruhestands zu verfolgen, ohne auch nur die

Es ist das Ziel dieses Abschnitts, uns von dem einen Pol langsam zu lösen und uns über die als Substrate kollektiver und individueller Erfahrung gedachten Voreinstellungen zum relativen Wert von Arbeit und Freizeit und zu den Chancen, sein Leben in die eigenen Hände zu nehmen, und schon konkretere Motivationen den komplexen individuellen, notwendig subjektiven Bilanzierungen in der Entscheidungssituation zu nähern.

## **6.5.2 *Weiterbildungsziele und -hinderungsgründe in den Regionen Herford und Halle***

### **6.5.2.1 *Zielsyndrome***

Die Gründe für die Entscheidung zur beruflichen Weiterbildung in der erwerbsnahen Bevölkerung der Bundesrepublik sind mittlerweile ebenso bekannt wie die quantitativ faßbaren Motive der Abstinenz.<sup>30</sup> Mit einiger Sicherheit lässt sich Gleiches auch über ihre Verteilung bei den über 25jährigen Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß - die Zielgruppe dieser Untersuchungsebene - in den Regionen Herford und Halle an der Saale aussagen. Zu diesem Zweck wurden die in der Repräsentativumfrage auf der Makroebene vorgegebenen Ziel-Statements auch den auf der Mesoebene Befragten vorgelegt. Dabei gab es allerdings eine Änderung: Das offenbar irrelevante Prestigemotiv ("eine angesehener Tätigkeit")<sup>31</sup> wurde durch das Spaßmotiv, das sich im Pretest als relevant erwiesen hatte, ersetzt.

---

theoretische Möglichkeit zu bedenken, sich bei Arbeitsplatzverlust jenseits der Fünfzig noch einmal umschulen zu lassen.

30 Siehe *Teil 1*, Abschnitt 3.3.

31 Siehe *Teil 1*, 145 (Frage 28.a).

**Tabelle 67:** Faktorenanalyse der mit beruflicher Weiterbildung verbundenen Zielvorstellungen: Faktorladungen\*

	Faktor: <b>Vorankommen durch Bildungsanstrengung</b>	Faktor: <b>Entfaltung in der Arbeit</b>
"Höherer Verdienst"	+.68	**
"Verbesserung der Aufstiegschancen"	+.67	**
"Die Weiterbildung macht mir ganz einfach Spaß"	-.59	**
"Einfach mal wieder Neues lernen"	-.57	**
"Auffrischung, Erweiterung der beruflichen Fachkenntnisse (ohne besonderes Aufstiegsinteresse)"	-.48	**
"Eine interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit"	**	+.67
"Mehr Sicherheit vor Verlust des Arbeitsplatzes/Größere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden"	**	-.64
"Mehr Möglichkeiten, am Arbeitsplatz mitgestalten und mitbestimmen zu können"	**	.51
"Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit"	**	.32
"Keine so belastende, körperlich schwere Arbeit mehr tun zu müssen"	**	-.29

\* Varimax-rotierte, Kaiser-normalisierte Faktoren.

\*\* Ladungen < |.25|.

Das Ergebnis der Faktorenanalyse sieht dementsprechend in Nuancen anders aus als auf der Makroebene.<sup>32</sup> Während sich der erste Faktor, das "klassische Ziel beruflicher Weiterbildung" (*Teil 1*, 39) in der Struktur zunächst vollständig, bis in die Rangfolge der Ladungsgewichte, reproduziert,<sup>33</sup> erfordert die hohe negative Ladung des Spaßmotivs im Falle der beiden Regionen eine Differenzierung der Faktoreninterpretation: Zusammen mit der hohen negativen Ladung des Lernmotivs ("Einfach mal wieder Neues lernen") gesellt sich diesem Faktor ein deutliches Desinteresse am Lernprozeß selbst, eher schon eine negative Position zur Lernanstrengung hinzu (Tabelle 67).

Dagegen geht dem zweiten Faktor das auf der Makroebene durchaus relevante Arbeitsplatzsicherheitsmotiv völlig ab. Auch hier geht es jetzt um Veränderung der beruflichen Situation. Die Teilnehmer an beschäftigungsnaher Weiterbildung in den Regionen Herford und Halle, die diesem Zielsyndrom zuneigen, erwarten von beruflicher Weiterbildung Entfaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Anders als auf der Makroebene kommen hier die Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsinteressen zum Ausdruck; dagegen fällt das - ebenfalls betont defensive - Motiv der "Auffrischung, Erweiterung der beruflichen Fachkenntnisse (ohne besonderes Aufstiegsinteresse)" aus der Faktordefinition heraus.<sup>34</sup>

Die Tendenzen in den beiden Regionen, das belegt die Tabelle 68, entsprechen trotz der Modifikationen bei den Zielsyndromen, zumindest was die Stärke der Zusammenhänge angeht, im wesentlichen denen der Makroebene. Signifikante Ergebnisse finden sich - bei insgesamt erheblich deutlicheren Differenzen - nur beim Zielsyndrom "Entfaltung in der Arbeit" bei den Männern.<sup>35</sup> Ist es bei den Männern in der ostwestfälischen Region offenbar dominantes Weiterbildungsmotiv, so ist es bei ihren sachsen-anhaltinischen Geschlechtsgenossen für nahezu zwei Drittel (61 Prozent) ohne Belang. Betrachten wir die darüberliegende Teiltabelle, dann bestätigt sich die Vermutung, daß der eher utilitaristische Bezug zu beruflicher Weiterbildung für die über 25jährigen erwerbsnahen Männer ohne mittleren Schulabschluß in der Region Halle hierfür verantwortlich ist. Das gilt im übrigen tendenziell, wenn auch nicht so deutlich, bei den Frauen: Auch bei ihnen spielt der Selbstverwirklichungsaspekt, für den das Zielsyndrom "Entfaltung in der Arbeit" auch steht, in Halle und Umgebung eine geringere Rolle als in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke. Darüber hinaus kehrt, wie angenommen

32 Vgl. *Teil 1*, 38 f. (Tabelle 11 und Kommentar).

33 Das trifft im übrigen auch für die leicht positive Nebenladung des Sicherheitsmotivs zu, die mit unter | .25 | (+.24) hier nicht aufgeführt ist.

34 Das heißt natürlich nicht, daß Sicherheitsaspekte bei den befragten Weiterbildungsteilnehmern keine Rolle spielten; sie belegen im Gegenteil die ersten Plätze bei den Nennungshäufigkeiten: Orthogonalisierende Faktorenanalysen geben keine Häufigkeitsverteilungen wieder.

35 Und über sie dann auch bei der Gesamtgruppe der auf der Mesoebene Befragten.

werden darf, die grundsätzlich unterschiedliche Bewertung von weiblicher Berufstätigkeit, anders als bei den Männern, bei den Frauen die Tendenz beim Zielsyndrom "Vorwärtskommen durch Bildungsanstrengung" um: Schwach ausgeprägt ist es in der Hallenser Region nur in jedem vierten, in der Herforder Region dagegen in jedem zweiten Fall.

**Tabelle 68:** Zielsyndrome "Vorankommen durch Bildungsanstrengungen" und "Entfaltung in der Arbeit" in Herford und Halle\*

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
<b>Vorankommen durch Bildungsanstrengung</b>						
schwach	<b>39</b>	<b>23</b>	32	16	50	27
durchschnittlich	<b>31</b>	<b>39</b>	34	36	27	41
stark ausgeprägt	<b>30</b>	<b>39</b>	34	48	23	33
Cramérs V p	<b>.18</b> <b>.081</b>		<b>.19</b> <b>.247</b>		<b>.24</b> <b>.106</b>	
<b>Entfaltung in der Arbeit</b>						
schwach	<b>21</b>	<b>51</b>	21	61	20	45
durchschnittlich	<b>33</b>	<b>26</b>	28	19	40	31
stark ausgeprägt	<b>47</b>	<b>23</b>	51	19	40	25
Cramérs V p	<b>.33</b> <b>.000</b>		<b>.42</b> <b>.001</b>		<b>.26</b> <b>.074</b>	

\* Vgl. Teil 1, 77.

### 6.5.2.2 Hinderungsgründe

Im Umkehrschluß kann man aus den Zielsyndromen und ihrer relativen Verbreitung schließen, daß immer dort und dann, wo und wenn diese Ziele nicht erreicht werden können oder eben die - subjektive - Meinung vorherrscht, sie könnten nicht erreicht werden, Abstinenz geübt wird; das vorweggenommene Nicht-Erreichen-Können müßte sich als Hauptmotiv rekonstruieren lassen. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse der gegenüber der Makroebenenumfrage ebenfalls leicht veränderten Statementbatterie zu den Hinderungsgründen zeigt Tabelle 69.<sup>36</sup>

**Tabelle 69:** Faktorenanalyse der Hinderungsgründe: Faktorladungen\*

	Faktor: <b>Belastung</b>	Faktor: <b>Sinnlosigkeit</b> (keine Verbesserungen)
Zu große Belastung	.77	**
Zu großer Zeitaufwand	.70	**
Zu hohe Kosten	.57	**
Nicht vereinbar mit häuslichen/familiären Pflichten	.41	**
Arbeitgeber verweigert Weiterbildung während der Arbeitstätigkeit	.40	**
Kein Nutzen bei familienbedingter Karriereunterbrechung	.29	**
Keine Verbesserung der Aufstiegschancen	**	.83
Keine Veränderung beruflicher Arbeitsbedingungen	**	.78

\* Varimax-rotierte, Kaiser-normalisierte Faktoren.

\*\* Ladungen < |.25|.

36 Vgl. Abschnitt 3.2.2.2. Die dort referierten Ergebnisse beziehen sich auf die ebenenübergreifend vergleichbaren, nicht wie hier fortgeschriebenen Statements.

In den Regionen Herford und Halle reproduzieren sich die auf der Makroebene ausgemachten Hinderungssyndrome, kaum modifiziert durch die zusätzlichen Statements, exakt: Neben der Furcht vor zu großer zusätzlicher Belastung - also zu großer Kosten im weiteren Sinne - kommt der Einschätzung, daß sich durch Weiterbildung nichts zum Positiven verändern würde, daß sie mithin sinnlos wäre - also ohne angemessenen Nutzen -, besonderes Gewicht zu.

Die Regionen, zeigt die Tabelle 70, nähern sich im wesentlichen auch hier den Trends auf Bundesebene: So ist das Belastungssyndrom in Herford deutlich stärker ausgeprägt als in Halle<sup>37</sup>, wobei das Geschlecht keine differenzierende Rolle spielt.

**Tabelle 70:** Hinderungssyndrome "Belastung" und "Sinnlosigkeit" in Herford und Halle\*

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
<b>Belastung</b>						
schwach	<b>26</b>	<b>43</b>	29	49	23	38
durchschnittlich	<b>24</b>	<b>34</b>	20	27	28	41
stark ausgeprägt	<b>51</b>	<b>23</b>	51	24	50	22
<i>Cramérs V</i> p	<b>.28</b> <b>.003</b>		<b>.28</b> <b>.059</b>		<b>.29</b> <b>.049</b>	
<b>Sinnlosigkeit</b>						
schwach	<b>27</b>	<b>29</b>	20	21	35	38
durchschnittlich	<b>30</b>	<b>45</b>	44	52	15	38
stark ausgeprägt	<b>43</b>	<b>26</b>	37	27	50	25
<i>Cramérs V</i> p	<b>.19</b> <b>.073</b>		<b>.10</b> <b>.691</b>		<b>.30</b> <b>.039</b>	

\* Vgl. *Teil 1*, 80.

37 51 zu 23 Prozent "stark ausgeprägt"; auf Bundesebene 42 zu 14. Vgl. *Teil 1*, 80 (Tabelle 33).

Beim Sinnlosigkeitssyndrom findet sich ein wesentlicher Unterschied: Zwar sind auch hier die Differenzen insgesamt nicht signifikant ( $p = .073$ ); doch schlagen sie durchweg stärker durch als auf Bundesebene - insbesondere bei den Frauen, verursacht vor allem durch die große Bedeutung des Sinnlosigkeitssyndroms in der Herforder Region (50 Prozent; mit  $p = .039$  zudem auch signifikant).

Im Mesoebenen-Fragebogen wurde den Befragten, über die Vorgabe der modifizierten Statements des Makroebenen-Fragebogens hinaus, eine offene Frage nach dem wichtigsten Grund, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, gestellt. Die Spontanantworten lassen sich vier in etwa gleich stark besetzten Kategorien zuordnen, die im Tenor die Ergebnisse der Statement-Faktorenanalyse unterstreichen.<sup>38</sup>

"Kein Erfordernis", weil zum Beispiel die gegebene Qualifikation ausreiche, weil man sich kurz vorm Übergang in den Ruhestand befindet oder weil man mit dem Erreichten zufrieden sei, sahen knapp dreißig Prozent; in der Region Halle unerwarteterweise deutlich mehr (ein Drittel) als in der Region Herford (ein Viertel der Befragten). Ausgesprochenes, grundsätzliches Desinteresse, die Sinnlosigkeit eines solchen Aufwandes betonend, fand sich bei fast einem Viertel der Interviewten; in Herford mehr als doppelt so oft wie in Halle. In individuellen Verpflichtungen begründet, etwa den heranwachsenden Kindern gegenüber, waren drittens, mit je etwa einem Viertel der Nennungen, zu großer Zeitmangel und andere, etwa finanzielle Belastungen, wurden sie nun in zu hohen Kursuskosten oder im Wegfall von Arbeits- oder Freizeit gesehen (Tabelle 71).

Bemerkenswert ist die eklatante Differenz im Falle des wahrgenommenen Weiterbildungsangebots der beiden Regionen: Fast jeder dritte Befragte in Halle und Umgebung beklagt den Angebotsmangel; in der westdeutschen Region nicht einmal jeder achte.<sup>39</sup> Dieser große Unterschied zwischen der groß- und mittelstädtisch dominierten, aber auch ländlichen sachsen-anhaltinischen und der mittel- und kleinstädtisch-ländlichen nordrhein-westfälischen Region ist auf der Basis der bisherigen Untersuchungen nicht abschließend zu erklären; die offenen Fragen sollten sich in den Intensivinterviews auf der Mikroebene aber klären lassen.

Vergleicht man nun die Antworten von Frauen und Männern miteinander - bzw. hält man den dem Geschlecht geschuldeten Varianzanteil konstant -, dann ist zuerst einmal festzuhalten, daß die regionalen Differenzen bei den Frauen deutlich größere quantitative Relevanz besitzen ( $V = .41$ ,  $p = .007$ , gegenüber  $V = .25$ , n.s., bei den Männern). Und während bei den Männern das Belastungsmoment hüben wie drüben in gleicher Weise relativ seltener genannt wird, sieht das bei den Frauen anders aus: Von Frauen nachvollziehbarerweise viel häufiger ins Spiel

---

38 Die fünfte in Tabelle 71 aufgeführte Kategorie, kaum besetzt und in der Region Halle sowieso irrelevant, ist eine Zusammenfassung von Formen subjektiver Verhinderung und kann hier vernachlässigt werden.

39 Vgl. Abschnitt 6.3.

gebracht, werden Zusatzbelastung und Zeitmangel in der Herforder Region deutlich häufiger genannt als in Halle.

**Tabelle 71:** Der wichtigste Grund für die Nichtteilnahme in den Regionen

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

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

### **6.5.3 Berufliche Wertvorstellungen**

#### *6.5.3.1 Das Konzept "Berufliche Wertvorstellungen" vor dem Hintergrund von society in progress*

Als *Dirk Busch* vor einem Vierteljahrhundert die Werte-Skalen von *Morris Rosenberg* und *Frederic Wickert* in - wie es damals noch eher üblich war - recht unproblematischer Manier auf die Situation in der damaligen Bundesrepublik übertrug (*Busch* 1973), war die Gesellschaft, deren Wertespektrum in bezug auf Beruf und außerberufliches Leben mit Hilfe der entwickelten Einstellungsskalen beschrieben werden sollte, schon dabei, sich von den dort analysierten Werthaltungen fortzuentwickeln. Das hat in der Folgezeit zu manchen sozialpsychologischen und soziologischen Theoremen über die Richtungsentwicklung der Arbeitsgesellschaft geführt, die, ganz im Gegensatz zu ihrer gesellschaftlichen Breitenwirkung, bestenfalls auf schmaler empirischer Basis beruhten.<sup>40</sup> Dennoch passen sich kulturelle und subkulturelle Wertmuster natürlich gesellschaftlichem Wandel, wie er alltäglich und permanent geschieht und sich zum Beispiel im Aufbrechen subkultureller Milieus aufgrund des Wegfalls der sie prägenden Arbeitsbeziehungen zeigt, ebenso an wie sie diese - spätestens dann - verändern.

Solchem fortschreitenden Wandel der Gesellschaft und ihrer Subkulturen sind natürlich auch die Instrumente anzupassen, die etwa berufliche Wertvorstellungen messen sollen. Zunächst einmal wäre anzumerken, daß die Inhalte der von *Busch* eingesetzten Skalen, anders als er selbst reklamiert, nur sehr indirekt **berufliche** Wertvorstellungen repräsentieren; sie beziehen sich im wesentlichen auf Arbeit, Freizeit und Familie in ihrem kontextuell vorgegebenen Zusammenhang. Dabei ist der Stellenwert von Familie in eben diesem Kontext aufgrund ihres Funktionsverlusts und ihrer sukzessiven, folgerichtigen Selbstauflösung zumindest im Westen der Republik erheblich geringer geworden - was sich empirisch in den Ergebnissen der Faktorenanalyse der Statements zu den beruflichen Wertvorstellungen<sup>41</sup> niederschlägt: Familie bleibt wie der Instrumentalismusaspekt auch in alternativen mehrfaktoriellen Lösungsversuchen lediglich ein Aspekt des Freizeitlebens.<sup>42</sup> Ansonsten läuft die Analyse deutlich und trennscharf auf die uralte Dualität von Arbeit und Muße hinaus (Tabelle 72).

---

40 Zu nennen wären hier die Thesen zum "neuen Sozialisationstyp", zur "Tunis-Generation" oder zum "Ende der Arbeitsgesellschaft" in der Zeit seit etwa Mitte der siebziger Jahre.

41 Siehe im einzelnen Anhang, 4, Seite 356 f.

42 Immerhin problematisiert das Statement nicht Berufsleben oder -arbeit als solche, sondern lediglich das "Vorwärtskommen", also den Aufstiegs- und weniger den Sinnaspekt von Berufsarbeit.

**Tabelle 72:** Faktorenanalyse "Berufliche Wertvorstellungen": Faktorladungen\*

	Faktor: <b>Arbeit</b>	Faktor: <b>Freizeit</b>
"Erst durch die Arbeit bekommt das Leben einen Sinn."	+.80	**
"Ohne Berufsarbeit ist mein Leben leer."	+.71	**
"Arbeit ist für die innere Zufriedenheit wichtiger als andere Dinge."	+.69	-.27
"Nirgendwo kann der Mensch seine Anlagen besser entfalten als im Berufsleben."	+.68	**
"Mein Beruf ist mein Hobby."	+.55	**
<hr/>		
"Erst nach der Arbeit fängt das Leben richtig an."	**	+.74
"Erst die Muße macht das Leben lebenswert."	**	+.66
"Genieße den Tag, sagt ein altes Sprichwort. Das gilt heute ganz besonders."	**	+.65
"Der Beruf ist letztlich doch nicht mehr als ein Mittel, um den Lebensunterhalt zu verdienen."	**	+.57
"Wichtiger als berufliches Vorwärtskommen ist ein harmonisches Familienleben."	**	+.38

\* Varimax-rotierte, Kaiser-normalisierte Faktoren.

\*\* Nur Ladungen > |.25|.

Die folgende Tabelle 73 weist hochsignifikante Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungsregionen vor allem bei der Arbeitsorientierung aus. Dreimal so groß wie in der Region Halle ist der Anteil nur schwach ausgeprägter Arbeitsorientierung in der Region Herford; beinahe die Hälfte der dort Befragten wäre den Analyseergebnissen zufolge zu dieser Kategorie zu rechnen. Etwa gleich groß ist dagegen der Anteil stark ausgeprägt Arbeitsorientierter in der sachsen-anhaltinischen Region; nicht einmal jedem Sechsten wird hier eine schwach ausgeprägte Arbeitsorientierung attestiert. Es steht zu vermuten, daß dieses ziemlich prägnante Ergebnis weniger auf langfristigen, gewissermaßen persönlichkeitsstrukturellen Werthaltungen beruht als auf den äußerst differenten aktuellen Bedingungen in den Regionen: Wo es Arbeit gibt, da relativiert sich ihr Stellenwert zumal unter negativen Arbeitsbedingungen, wie sie für die Untersuchungspopulation eher gegeben sind. Wo andererseits der Mangel an Arbeit oder doch die konkrete Gefahr des Verlusts der Subsistenzquelle grassiert, werden Freizeitphantasien bedeutungslos.

**Tabelle 73:** Arbeits- und Freizeitorientierungen in den Regionen

	<b>Herford</b>	<b>Halle</b>
<b>Arbeitsorientierung</b>		
schwach ausgeprägt	44	16
durchschnittlich	35	41
stark ausgeprägt	21	43
<i>Cramérs V / p</i>	.32 / .000	
<b>Freizeitorientierung</b>		
schwach ausgeprägt	29	38
durchschnittlich	32	35
stark ausgeprägt	40	27
<i>Cramérs V / p</i>	.14 / .035	

Dem entspricht die geringere Trennschärfe der Freizeitorientierungen, die das Ergebnis insgesamt dennoch stützen: Der deutlich größere Anteil stark ausgeprägter Freizeitorientierung findet sich in der Herforder, der deutlich größere Anteil schwach ausgeprägter Freizeitorientierung in der Hallenser Region.

#### *6.5.3.2 Einstellungen zu Arbeit und Freizeit und Weiterbildungsabstinenz in den Regionen*

Zwar ist es aus der Motivation heraus, trennscharfe und denkbare Begriffe für die grundsätzlichen Voreinstellungen zu Arbeit und Freizeit zu finden, legitim, eine Faktorenanalyse "beruflicher Wertvorstellungen" orthogonal, also mit dem Ziel statistisch voneinander unabhängiger Begriffe, anzulegen; doch ist die Welt nicht orthogonal eingerichtet, geschieht gerade menschliches Handeln situativ. So kommt es denn folgerichtig dazu, daß die völlige Unabhängigkeit der beiden "Faktoren" voneinander in der sperrigen Realität der Empirie nicht gegeben ist; immerhin weisen bei jedem Zehnten der Untersuchungspopulation beide Faktoren hohe Ladungen auf. Das könnte natürlich auch auf dritte, methodologisch zu antizipierende Gründe wie den Statementbatterien vielleicht implizite Zustimmungstendenzen zurückzuführen sein; dem widersprechen aber die Antwortverteilungen, die sich durchaus der Normalverteilung nähern. Eher ist anzunehmen, daß die faktorenanalytischen Ergebnisse den empirischen Sachverhalten entsprechen, in diesem Fall, daß zehn Prozent der Befragten tatsächlich eine stark ausgeprägte Arbeitsorientierung ebenso wie eine stark ausgeprägte Freizeitorientierung eigen ist. Grundsätzlich muß das eine das andere nämlich keineswegs ausschließen. Um dennoch den unterstellten Zusammenhang zwischen Arbeits- oder Freizeitorientierung möglichst klar herausarbeiten zu können, wurden die nicht eindeutig geklärten Fälle der Durchschnittskategorie der "unausgeprägten" zugeordnet; bei den als "freizeit-" bzw. "arbeitsorientiert" Ausgewiesenen handelt es sich im Folgenden mithin um "reine" Fälle.

Zwar scheint ein Zusammenhang zwischen den Vor-Einstellungen und Abstinenzverhalten gegeben zu sein; doch läßt er sich innerhalb akzeptabler Sicherheitsgrenzen nicht bestätigen<sup>43</sup>. In der Region Halle spielen sie (mit  $V = .02$ ;  $p = .941$ ), eher im Gegensatz zur Region Herford ( $V = .14$ ;  $p = .160$ ; beide ohne Tabelle), keine Rolle; auch dies deutet einmal mehr auf die Macht der objektiven Verhältnisse in Ostdeutschland hin. Freizeitorientierung, darauf deuten die Werte der Tabelle 74 hin, kann sich offenbar ehestens im Westen in Abstinenzverhalten umsetzen lassen ( $V = .10$ ;  $p = .367$ ) - wohingegen Arbeitsorientierung offenbar weitgehend regionenunabhängig wirksam wird ( $V = .06$ ;  $p = .594$ ). Festzuhalten bleibt aber vor allem die relative Indifferenz der Prädispositionen gegenüber tatsächlichem Abstinenzverhalten.

---

43       $V = .09$ ;  $p = .218$ ; ohne Tabelle.

**Tabelle 74:** Voreinstellungen zu Arbeit und Freizeit und Weiterbildungsabstinenz

	Freizeitorientierte		Unausgeprägte Fälle		Arbeitsorientierte	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
Weiterbildungsabstinenz	59	48	43	46	50	44
Weiterbildungsteilnahme	41	52	57	55	50	57
Cramérs V / p		.10 / .367		.02 / .735		.06 / .594

### 6.5.4 Kontrollerwartungen

#### 6.5.4.1 Zur Logik der Rotter-Skala und ihrer Weiterentwicklung und Adaptionen

Bildungsbeteiligung, zumal wenn sie ohne Anweisung durch Gesetz oder Arbeitgeber uneingeschränkt freiwillig erfolgt, erfordert aktives Handeln im engeren Sinn sich hinwendenden, aufsuchenden Tätigkeitsvollzugs. Dieses Handeln, so lassen die Analysen zu Zielvorstellungen, Hinderungsgründen und beruflichen Wertvorstellungen vermuten, geschieht vor dem Hintergrund vergleichsweise basaler, dennoch in der permanenten Kommunikation mit der Umwelt prinzipiell und *in actu* veränderbarer Erwartungen darüber, wie tragfähig solches Tun sein wird, das heißt, in wie starkem Ausmaß man die Objekte des eigenen Handelns tatsächlich beeinflussen kann, sie "unter Kontrolle" hat. Bezogen auf Weiterbildungsbeteiligung stellt sich dem einzelnen also als Parameter seiner individuellen, persönlichen Bilanzierung von erwartbarem Aufwand und Nutzen die Frage, inwieweit das Bildungshandeln seine Ziele tatsächlich realisieren hilft, ob bzw. in welchem Ausmaß er es unter Kontrolle hat, daß etwa Arbeitsplatzsicherheit oder beruflicher Aufstieg durch die Bildungsanstrengung tatsächlich erreicht werden.

Wohlgemerkt: Bei solchen basalen Erwartungshaltungen bezüglich des Erfolgs eigenen gestaltenden Handelns handelt es sich nicht um Determinanten des konkreten Akts, und sie dürften sich, erfahrungsgesättigt, in der individuellen Biographie über die permanente Interaktion mit den Zuständigkeiten der Umwelt und den aus ihrer Sphäre dem einzelnen angebotenen Interpretationsmustern ebenso wie im individuellen Alterungsprozeß verstärken oder gar grundsätzlich die Richtung wechseln - jedenfalls verändern.

Im folgenden Abschnitt dieses Kapitels, das die Unterschiede auf der Nachfrageseite beruflicher Weiterbildung zum Thema hat, soll überprüft werden, inwieweit derartige Erwartungshaltungen in den beiden für die Mesoebene exemplarischen Regionen mit Weiterbildungsverhalten korrespondieren. Dabei wird auf das ursprünglich von Julian B. Rotter (1966, 1975) entwickelte und im Verlauf vielfach modifizierte und dem jeweiligen Untersuchungsgegenstand angepaßte Konzept des *locus of control* zurückgegriffen.<sup>44</sup> *Locus of control* ist der Punkt der Verortung der Folgen - bzw. der Folgenlosigkeit - des eigenen Handelns zwischen den Polen "externer" und "interner" Kontrollerwartung. An den beiden Polen hätte man es mit genereller Schicksalsgläubigkeit und, daraus folgend, einem fatalistischen Handlungskonzept zu tun bzw. mit der generellen Erwartung, durch das eigene Tun die Welt auf den Kopf stellen zu können, mit einem Eigenmachtkonzept also. Zu erwarten wäre, daß externe Kontrollerwartung generell Weiterbildungsabstinenz wahrscheinlich macht. Wenn nämlich durch das eigene Handeln - Weiterbildungsteilnahme - das erwünschte Ziel nicht oder nur unter unverhältnismäßig großen Anstrengungen bzw., wahrscheinlicher noch, bei entsprechend viel "Glück" erreicht werden kann, wäre alles andere als Abstinenz vermeidbarer Aufwand. Speziell, bezogen auf die beiden Untersuchungsregionen, wäre vielleicht zu erwarten, daß die fatalistische Alternative in der in objektiv erheblich stärkerem Ausmaß von grundlegenden Wandelturbulenzen betroffenen Arbeitsmarktregion Halle zum einen häufiger auftritt, zum anderen stärkere Konsequenzen zeitigt.

Die Faktorenanalyse der auf den spezifischen Bedarf dieses Forschungsgegenstandes, die Dimension selbst herstellbaren Erfolges im Arbeitsleben, angepaßten Statements bestätigt - mit Ausnahme des indifferenten Statements "So etwas wie Zufall gibt es für mich nicht" (Komunalität: .09) - die unterstellten Dimensionen externer bzw. interner Kontrollerwartungen auch für diese Untersuchungsgruppe sehr deutlich.<sup>45</sup> Auf der einen Seite finden sich wie erwartet mit Faktorladungen zwischen .81 und .58 die Statements, die das schicksalhafte

44 Diverse Adaptionen vor allem im deutschsprachigen Raum sowie insbesondere die empirischen Überprüfungen der Operationalisierungen des Konzepts sind von ZUMA (1983) ausführlich dokumentiert worden. Die in dieser Untersuchung verwendeten Statements beziehen sich konkreter auf den vorgegebenen thematischen Bezugsrahmen: Erfolg im Arbeitsleben und Zielerreichung durch Weiterbildung (siehe Anhang, 4, Seite 358 f.).

45 Schon die Einzelstatements streuen sehr stark auf der vorgegebenen fünfstelligen Lickert-Skala.

Ausgeliefertsein betonen, auf der anderen ebenso klar und unmißverständlich diejenigen, die (mit Faktorladungen zwischen .75 und .62) die unbegrenzte Machbarkeit beruflichen Erfolgs repräsentieren (Tabelle 75).

**Tabelle 75:** Faktorenanalyse "Kontrollerwartungen": Faktorladungen\*

	Faktor: Externe Kontrollerwartung		Faktor: Interne Kontrollerwartung	
	1. Analyse	2. Analyse**	1. Analyse	2. Analyse**
"Es kommt doch alles, wie es kommen muß - da hilft alles nichts."	.82	.81	***	***
"Man kann soviel planen, wie man will; I etzten Endes bestimmt doch das Schicksal, was aus einem wird."	.83	.80	***	***
"Gegen Pech kann man nichts machen."	.74	.71	***	***
"Nur wer Glück hat, kommt heute voran."	.51	.58	-.35	***
"So etwas wie Zufall gibt es für mich nicht."	***	-	-	-
"Karriere machen ist einzig eine Frage des Willens."	***	***	.74	.75
"Wer sich anstrengt und sich dauernd weiterbildet, wird immer eine gute Arbeit finden."	***	***	.75	.74
"Nur harte Arbeit führt zum Erfolg; Glück hat so gut wie nichts damit zu tun."	***	***	.66	.62

\* Varimax-rotiert; Kaiser-normalisierte Faktoren.

\*\* Unter Ausschluß des "Zufall"-Statements.

\*\*\* Ladungen < |.25|.

Auch mit diesen Dimensionen sollen im Kontext der Erforschung des Abstinenzverhaltens Differenzen zwischen den beiden exemplarischen Untersuchungsdimensionen herausgestellt werden. Tabelle 76 präsentiert die Unterschiede zwischen den Befragten in Herford und Halle. Sie weist unerwartet schwache Ausprägungen beider Kontrollerwartungsdimensionen für Halle aus, während sich in der stabileren, wahrscheinlich wandelresistenteren ostwestfälischen Region im Gegenteil, und zwar auf beiden Dimensionen, stärkere Ausprägungen zeigen. Deutlich wird auch, daß die - in der methodologischen Literatur immer eher mit typischen Arbeitermilieus in Verbindung gebrachte - externe Kontrollerwartung deutlicher zwischen den Untersuchungspopulationen der beiden Regionen differenziert als die die eigene Allmacht betonende interne.

**Tabelle 76:** Kontrollerwartungen in den Regionen

	<b>Herford</b>	<b>Halle</b>
<b>Externe Kontrollerwartung</b>		
schwach ausgeprägt	29	43
durchschnittlich	32	30
stark ausgeprägt	39	27
<i>Cramérs V / p</i>		.16 / .012
<b>Interne Kontrollerwartung</b>		
schwach ausgeprägt	24	34
durchschnittlich	40	37
stark ausgeprägt	36	29
<i>Cramérs V / p</i>		.10 / .129

**Tabelle 77:** Kontrollerwartungen in den Regionen nach individueller Erwerbssituation

	Stark Gefährdete oder in Chaosbiographien Lebende des Marginalsegments*		Andere des Marginalsegments und sonstige Arbeiter mit geringen Arbeitsplatzopportunitäten**		Vollerwerbstätige Facharbeiter mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten		Oberes Teilsegment der Mischqualifizierten mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten		Qualifizierte Nicht-Arbeiter***	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
<b>Kontrollerwartung</b>										
extern	42	23	37	17	29	15	13	14	10	15
unausgeprägt	52	65	54	59	46	69	57	63	52	64
intern	7	13	9	24	25	15	30	23	38	21
Cramérs V / p	.22 / .191		.27 / .070		.24 / .243		.08 / .807		.18 / .259	

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

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

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

Weil Kontrollerwartungen offenbar weniger eine Angelegenheit individueller Psychostruktur sind als das durch neue Erfahrungen durchaus revidierbare Substrat vorgängiger individueller und milieutypischer Erfahrungen mit der Gestaltbarkeit der Umwelt - externe Kontrollerwartung ist auch den Ergebnissen dieser Untersuchung zufolge in starkem Ausmaß ( $V = .23$ ;  $p = .001$ ) an die nach wie vor sozial-hereditär vorgezeichnete Erwerbssituation gebunden -, werden in Tabelle 77 vor weiterem die Interrelationen zwischen Regions- und Erwerbssituationsgruppenzugehörigkeit untersucht. Dabei zeigt sich eine beachtliche und in verschiedene Richtungen weisende Abhängigkeit der regionalen Verteilungen von den Erwerbssituationen der Befragten. Ganz deutlich präsentieren sich für die bereinigte Skala der Kontrollerwartungen<sup>46</sup> ungebrochene ordinale Abhängigkeiten von der Erwerbssituation im Falle der Region Herford, und zwar der Art: Je günstiger die Erwerbssituation (auf der Skala von stark gefährdetem und in Chaosbiographien lebendem Marginalsegment bis hin zu den qualifizierten Nicht-Arbeitern), desto deutlich geringer wird der Anteil externe Kontrolle Erwartender (von 42 bis hin zu 10 Prozent). Und umgekehrt steigt in gleich eindrucksvoller Weise der Anteil interne Kontrolle Erwartender (von 7 bis hin zu 38 Prozent). Entschieden gebrochener stellen sich diese Tendenzen in der Region Halle dar.

Das zweite wesentliche Ergebnis ist die in gleicher Richtung verlaufende tendenzielle Reduzierung des Gewichts regionaler Umwelt, dies eindeutig jedenfalls in dem hochmobilen Mischqualifiziertensegment mit seinen nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten.<sup>47</sup>

#### *6.5.4.2 Kontrollerwartungen und Weiterbildungsabstinenz in den Regionen*

In den beiden Regionen zeigen sich starke Zusammenhänge zwischen Kontrollerwartungen und Weiterbildungsabstinenz<sup>48</sup>. Die Repräsentanzen siederter kollektiver und individueller Erfahrungen von Macht und Ohnmacht korrespondieren so stark mit dem Teilnahmeverhalten der Befragten - und bestätigen damit alle theoretischen Vorannahmen -, daß es sich im Falle der Reinformen externer oder interner Kontrollerwartung umkehrt: Ist im ersten Falle Abstinenz hoch wahrscheinlich (69 Prozent), so im anderen Falle Teilnahme (62 Prozent der im *Sample* verbliebenen Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß).

Nur leicht und jedenfalls nicht signifikant sind die regionalen Differenzen auf der Nachfrageseite beruflicher Weiterbildung (Tabelle 78). Tendenziell zeigt sich eine größere

46 Vgl. die Ausführungen zur Bereinigung der Skala "Kontrollerwartungen" auf Seite 251 f.

47 Daß das regionale Element bei der Restgruppe der qualifizierten Nicht-Arbeiter(innen) wieder etwas stärker wiegt, mag an einem vielleicht größeren Anteil nicht verbesserter Arbeitssituationen liegen, ist hier aber nicht ausweisbar.

48 Cramérs  $V = .23$ ;  $p = .000$ ; ohne Tabelle.

Bereitschaft zu Abstinenz von Weiterbildung in der Region Herford bei externer und, korrespondierend, eine größere Offenheit gegenüber dem regionalen Angebot ebendort bei interner Kontrollerwartung (74:61 bzw. 68:55 Prozent). Wie schon im Fall der beruflichen Wertvorstellungen zeigt die Region Halle ein indifferenteres Bild.

**Tabelle 78:** Kontrollerwartungen und Weiterbildungsabstinentz in den Regionen

	Externe Kontrollerwartung		Unausgeprägt		Interne Kontrollerwartung	
	Herford	Halle	Herford	Halle	Herford	Halle
Weiterbildungsabstinentz	74	61	44	42	33	45
Weiterbildungsteilnahme	26	39	56	58	68	55
Cramérs V / p	.14 / .234		.02 / .787		.13 / .276	

## 6.6 Individuelle Ausgangssituationen in den Regionen

Mit den auf der Makroebene verfügbaren Daten wurde zum Abschluß der Untersuchung der Makrostrukturen der Versuch unternommen, Abstinentz von Weiterbildung retrospektiv mit Hilfe von Diskriminanzanalysen zu prognostizieren (*Teil 1*, Kapitel 6). Analog soll nunmehr versucht werden, den auf der Makroebene erarbeiteten statistisch-analytischen Erklärungsversuch zu optimieren. Der Logik des konsequent sukzessiven Forschungsprozesses entsprechend, wird es dabei nicht zu einer lediglich um einige zusätzliche Merkmale angereicherten Reanalyse auf regionaler Ebene kommen. Es wird vielmehr das allgemeine Lösungsmodell quasi als Basiskapital eingebracht und in der Analyse prioritär gesetzt; die die Diskriminanzgleichung "Ausgrenzungstendenzen" und die Lösungsmodelle für West- und Ostdeutschland, für Männer und Frauen konstituierenden Einzelmerkmale werden dagegen in die regionalen, je getrennt durchzuführenden Analysen<sup>49</sup> nicht mehr einbezogen - mit Ausnahme der auf der Mesoebene

49 Während die Analysen **getrennt** für die Regionen Herford und Halle durchgeführt wurden, wurden um der Vergleichbarkeit willen dennoch für **beide** Regionen Skalen mit Hilfe des Lösungsmodells für die jeweils andere Region gebildet.

entschieden differenzierter erfaßten Branchenzugehörigkeit, des Alters und, mehr aus Neugier, ob sich ein überraschendes Phänomen der Analysen auf der Makroebene (*Teil 1*, 93) auf der Mesoebene wiederholen würde, als aus wissenschaftler Systematik, der Konfessionszugehörigkeit; diese letzteren Dichotomien bleiben ungesetzt.

Einbezogen und zweitrangig gesetzt werden dagegen die in diesem Kapitel erarbeiteten zusätzlichen Indikatoren der Berufsbiographie, der Arbeitssituation, der Weiterbildungsdistanz und der vorgängigen Einstellungen. Damit ergibt sich der folgende Merkmalskorb<sup>50</sup>:

- a) **als Repräsentanzen der Makroanalyse** priorität gesetzt wurden: "(Eher) starke Ausgrenzungstendenzen" bzw. "(Eher) schwache Ausgrenzungstendenzen", "Westdeutscher Weiterbildungsantityp" (Herford), "Ostdeutscher nicht-großstädtischer Arbeiter" (Halle), "Betriebliche Bildungssegmentation" (Männer) und "Keine moderne Karrierefrauen"; sekundär gesetzt wurden einbezogen:
- b) **zur Arbeitssituation:** "Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten", "Belastende Arbeitsbedingungen", "Starke Belastung"; Sicherheit des Arbeitsplatzes und gutes Betriebklima als Wichtigstes an der Berufsarbeite;
- c) **zur Berufsbiographie:** "Keine beruflichen Diskontinuitäten", "Chaosbiographie", "Arbeitsplatzgefährdung", "Weiterbildungsträchtiger Ausbildungsberuf";
- d) **zur Weiterbildungsdistanz:** "Weiterbildungsträchtige Berufstätigkeit", "Weiterbildungsoffene Branche", "Gute regionale Weiterbildungsopportunitäten", "Lohnarbeiterqualifikations- und -stellungsmilieu";
- e) **zu den Vor-Einstellungen:** Freizeitorientierung, externe Kontrollerwartung; ungesetzt einbezogen wurden:
- f) **zusätzlich:** Alter unter 35 bzw. 35 bis 44 und über 50 Jahre, ohne bzw. evangelischer oder katholischer Konfession, Kleinkinder oder Kinder in der Ausbildung im Haushalt, Branchenzugehörigkeit.<sup>51</sup>

## **6.6.1 Ausgangssituationen im Arbeitsamtsbezirk Herford im nordöstlichen Westfalen**

### **6.6.1.1 Weiterbildungsopportune Situationen in der Arbeitsmarktregion Herford**

Die Tabelle 79 zeigt die kontinuierlichen Optimierungsschritte des statistischen Erklärungsversuchs von Weiterbildungsabstinenz in der Region Halle; insbesondere aber auch die

---

50 Vgl. *Teil 1*, 85 f.

51 Chemie, Energie, Bergbau; Metall- und Elektrobranchen; Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe; Bau; Handel; "Tertiäre Großorganisationen"; Hotel, Gaststätten und Allgemeine Dienstleistungen. Siehe auch Anhang, 4, Seite 345.

Kovarianzen der wichtigsten in die Analyse einbezogenen Dichotomien.<sup>52</sup> Sehr deutlich schlägt sich zum Beispiel das Zusammenspiel von weiterbildungsträchtiger Berufstätigkeit und Arbeitsplatzopportunitäten, das theoretisch auf der Hand liegt, in der Korrespondenz der F-Werte nieder; insbesondere nach dem fünften Analyseschritt.

Die Lösungsfunktion zeigt dann die Tabelle 80. Tatsächlich, so läßt sich zunächst festhalten, ist die Diskriminierungskraft des Modells der Erklärung von Weiterbildungsabstinenz in der Region Herford größer als die des analogen Modells auf Bundesebene. Die dominierenden Merkmale sind - selbstverständlich - die Tätigkeit in einem weiterbildungsträchtigen Beruf, die korrespondierenden Arbeitsplatzopportunitäten und die Gelegenheitsstrukturen beruflicher Weiterbildung in der Region. Fast gleichauf liegen die tätigkeitsunabhängigen, eher dem Bildungs- und Sozialmilieu, den Deutungsmustern der unmittelbaren Umwelt zuzurechnenden Variablen. Schließlich ist festzustellen, daß die theoriegeleitet sukzessive aufgebauten Indizes durchweg hohe Korrelationen mit der Lösungsgleichung aufweisen - unabhängig davon, ob sie zur Definition dieser selbst beigetragen haben. Typisches Beispiel hierfür sind die "Ausgrenzungstendenzen" der Makroebene, die ihrer hohen Kovariation mit dem "Westdeutschen Weiterbildungsantityp" wegen zwar nicht in die Lösungsgleichung der **"weiterbildungsopportunen Situationen in der Region Herford"** aufgenommen wurde, aber mit einem Koeffizienten von – .33 den sechsthöchsten Korrelationswert erreicht.

---

52 Dabei ist zu beachten, daß es in dieser Analyse, anders als in der analogen Analyse auf der Makroebene (vgl. *Teil 1*, 87; Tabelle 35), drei unterschiedliche Qualitäten von Variablen gibt: prioritär und zweitrangig "gesetzte" Variable, die unaustauschbar in der Lösungsfunktion bleiben, unabhängig von den F-Wert-Untergrenzen, und nicht gesetzte, die erst nach der Einbeziehung der gesetzten Dichotomien analysiert werden und die oberhalb des F-Grenzwerts bleiben müssen.

**Tabelle 79:** Veränderung der F-Werte der zehn wichtigsten Merkmale: Herford (Analyseschritte 0-9)\*

Variable	Analyseschritt									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Weiterbildungsträchtiger Beruf	31.0	27.5	12.2	12.6	14.0	<b>13.0</b>	<b>13.0</b>	<b>15.6</b>	<b>17.8</b>	<b>16.9</b>
Günstige bzw. vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten	21.5	<b>19.1</b>	<b>19.0</b>	<b>13.8</b>	<b>10.3</b>	7.7	0.6	0.8	1.2	1.2
Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu	17.4	13.1	7.6	5.4	<b>4.7</b>	<b>4.7</b>	<b>7.4</b>	<b>3.0</b>	<b>3.6</b>	<b>2.0</b>
Externe Kontrollerwartung	16.3	12.9	<b>8.0</b>	<b>8.0</b>	<b>7.8</b>	<b>5.8</b>	<b>6.2</b>	<b>7.4</b>	<b>6.9</b>	<b>6.6</b>
Tertiäre Großorganisationen	15.9	14.7	6.0	5.8	5.2	5.0	-	-	-	-
Weiterbildungsoffene Branche	12.3	10.4	-	-	-	-	-	-	-	-
Günstige regionale Opportunitäten	11.7	10.0	-	<b>5.5</b>	<b>5.5</b>	<b>4.7</b>	<b>6.1</b>	<b>4.8</b>	<b>5.5</b>	<b>5.2</b>
Baubranche	10.2	10.6	9.1	7.8	7.5	5.5	5.0	6.0	<b>4.1</b>	<b>4.1</b>
Westdeutscher Weiterbildungs-Antityp**	<b>9.4</b>	<b>9.4</b>	<b>7.1</b>	<b>5.1</b>	<b>4.4</b>	<b>3.0</b>	<b>2.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.3</b>	<b>3.8</b>
Ausgrenzungstendenzen**	8.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(Klein-)Kinder (in der Ausbildung)	-	8.9	6.7	7.5	7.3	6.0	5.1	-	-	-
Ältere (über 50 Jahre)	-	-	9.8	9.8	10.1	9.0	8.5	4.2	-	-
Zentrales Erwerbsalter (25-49 Jahre)	-	-	9.5	10.5	9.2	8.4	<b>10.8</b>	<b>10.8</b>	<b>11.1</b>	<b>11.9</b>
Konfessionslosigkeit	-	-	-	-	4.7	5.0	3.2	-	-	-
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	5.9	6.2	<b>6.2</b>	<b>4.3</b>

\* Grau unterlegt sind die F-Werte der im jeweiligen Analyseschritt neu in die Lösungsgleichung aufgenommenen Dichotomien. In Fettdruck erscheinen die in die Diskriminanzfunktion einbezogenen Variablen.

\*\* Diskriminanzskalen der Makroebene (allgemeine und spezielle westdeutsche Lösungsvariante).

**Tabelle 80:** Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens in der Region Herford

	<i>Wilks Λ</i>	Standardisierte Diskriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)*
Westdeutscher Weiterbildungs- Antityp	.951	– .25	– .31 (8.)
Günstige/vielfältige Arbeitsplatz- opportunitäten	.861	+ .16	+ .46 (2.)
Externe Kontrollerwartung	.824	– .33	– .40 (4.)
Günstige regionale Opportunitäten	.800	+ .29	+ .34 (5.)
Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu	.779	– .19	– .42 (3.)
Weiterbildungsträchtiger Beruf	.726	+ .58	+ .56 (1.)
Zentrales Erwerbsalter (35-49 Jahre)	.684	+ .44	+ .24 (10.)
Sonstiges Verarbeitendes Gewer- be	.660	+ .28	+ .09 (23.)
Baugewerbe	.645	– .26	– .32 (7.)

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .60

\* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): Rang 6: "Ausgrenzungstendenzen" (– .33); Rang 9: "Arbeitsplatzgefährdung" (– .24); Ränge 11-20: "Tertiäre Großorganisation" (+ .24); "Weiterbildungsträchtiger Ausbildungsberuf" (+ .21); "Weiterbildungsoffene Branche" (+ .19); "Freizeitorientierung" (– .19); "Junge (25-34 Jahre)" (– .19); "Keine Ausgrenzung" (+ .16); "Protestanten" (– .15); "Keine berufliche Diskontinuität" (+ .11); "Katholiken" (+ .10); "Arbeitsplatzbelastungen" (+ .10).

Wie prognosesicher die Lösungsgleichung ist, zeigt die Tabelle 81. Während sich bei der "durchschnittlichen" Mittelgruppe Abstinenz und Teilnahme die Waage halten, sind im unteren bzw. oberen Drittel der Skalenreichweite Trefferquoten von über achtzig bzw. knapp neunzig Prozent zu verzeichnen.<sup>53</sup>

**Tabelle 81:** Weiterbildungsopportune Situationen und Weiterbildungsbeteiligung in der Region Herford

	Weiterbildungsopportune Situationen		
	schwach	durchschnittlich ausgeprägt	stark
Weiterbildungsabstinentz	83	51	13
Weiterbildungsteilnahme	17	49	88
<i>Cramérs V / p</i> $\Gamma$	<i>.55 / .000</i> <i>.79</i>		

#### 6.6.1.2 Männer und Frauen

Wie bei den Untersuchungen auf der Makroebene sollen auch auf der Mesoebene geschlechtspezifische Modelle vorgestellt werden. Tabelle 82 zeigt als vorerst überraschendes Resultat, daß das Modell für die Männer in Herford, anders als auf der Makroebene, deutlich weniger prognosesicher bleibt als das der Frauen.<sup>54</sup> Als zweiter genereller Eindruck fallen auch hier die langen Listen in die Diskriminanzfunktionsgleichungen nicht aufgenommener, dennoch hoch korrelierender Dichotomien auf - die sich aber wie die akzeptierten Variablen zwischen Frauen und Männern charakteristisch unterscheiden.

Man kann die Tendenzen vielleicht so zusammenfassen: Bei den Männern spielen durchweg die arbeitsplatznäheren Diskriminierenden eine größere Rolle als bei den Frauen.

53 Siehe auch Tabelle 83.

54 Kanonischer Korrelationskoeffizient:  $.55 < .65$ ;  $\Lambda: .695 > .576$ ; siehe auch Tabelle 83.

**Tabelle 82:** Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens von Männern und Frauen in der Region Herford

	<i>Wilks Λ</i>	Standardisierte Diskriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)*
<b>Männer*</b>			
Betriebliche Segmentation	.889	+ .49	+ .53 (2.)
Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten	.810	- .55	- .58 (1.)
Baubranche	.764	+ .53	+ .50 (3.)
Katholiken	.723	+ .48	+ .17 (13)
Chemie, Energie, Bergbau	.695	+ .37	+ .19 (12.)

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .55

<b>Frauen**</b>				
Westdeutscher Weiterbildungsantityp	.946	- .35	- .28	(6.)
Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu	.866	- .30	- .38	(2.)
Externe Kontrollerwartung	.823	- .47	- .35	(4.)
Weiterbildungsträchtiger Beruf	.722	+ .77	+ .47	(1.)
Zentrales Erwerbsalter (35-49 Jahre)	.621	+ .58	+ .36	(3.)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	.576	+ .45	+ .12	(17.)

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .65

\* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): Ränge 4-11: "Weiterbildungsträchtiger Beruf" (- .39); "Ausgrenzungstendenzen" (+ .33); "Weiterbildungsoffene Branche" (- .32); "Tertiäre Großorganisation" (- .31); "Günstige regionale Opportunitäten" (- .31); "Keine Ausgrenzung" (- .30); "Westdeutscher Weiterbildungsantityp" (+ .25); "Arbeitsplatzgefährdung" (+ .23); Ränge 14-20: Externe Kontrollerwartung (+ .16); "Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu" (+ .16); "Metall- und Elektrobranchen" (- .14); "Ältere (über 50 Jahre)" (- .13); "Freizeitorientierung" (- .13); "Keine berufliche Diskontinuität" (- .13); "Junge (25-34 Jahre)" (+ .11).

- \*\* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): Rang 5: "Weiterbildungsträchtiger Ausbildungsberuf" (+ .33); Ränge 7-16: "Chaosbiographie" (- .26); "Freizeitorientierung" (- .24); "Ausgrenzungstendenzen" (- .23); "Keine beruflichen Diskontinuitäten" (+ .19); "Junge (25-34 Jahre)" (- .18); "Tertiäre Großorganisation" (+ .17); "Keine moderne Karrierefrau" (- .16); "Metall- und Elektrobranchen" (- .15); "Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten" (+ .14); "Hotel, Gaststätten und Allgemeine Dienstleistungen" (- .13); Ränge 18-19: "Belastende Arbeitsbedingungen" (+ .12); "Arbeitsplatzgefährdung" (- .10).

Außer dem überraschend gewichtigen Phänomen größerer Abstinenzbereitschaft der in der Diaspora eines strukturell protestantischen Gebietes lebenden und arbeitenden Katholiken<sup>55</sup> handelt es sich bei sämtlichen Variablen der oberen Korrelationsränge um berufs- und arbeitsplatzbezogene Merkmale, begleitet nur von den skalierten und schließlich dichotomisierten Erklärungsmodellen der Makroebene und der regionalen Opportunitätsstruktur. Das Lösungsmodell kann deshalb als eine Abbildung "**branchentypisch betrieblicher Opportunitäten und Segmentierungen**" gesehen werden.

Bei den Frauen fällt auf, daß das mit gleicher Prioritätsstufe in die Analyse eingegebene frauenspezifische Lösungsmodell der Makroebene durch das geschlechtsunspezifische westdeutsche Modell des "Weiterbildungsantityps" verdrängt wurde.<sup>56</sup> Auf den oberen Korrelationsrängen verweist ansonsten alles auf ein Spannungsverhältnis zwischen Herkunft und individuellem Berufsweg, mithin auf die persönliche Biographie - eine mit Blick auf die sozio-biographischen Interviews auf der Mikroebene ebenso spannende wie plausible Differenz zwischen den Geschlechtern. Das Lösungsmodell für die Weiterbildungsteilnahme der Frauen unseres *Samples* in Herford spricht für "**weiterbildungsfreundliche Biographien**".

---

55 Das Lösungsmodell für die Männer erklärt, anders als das für die Frauen und das zuvor vorgestellte gemeinsame, **Abstinenz**, nicht Teilnahme.

56 Dies ist die statistische Konsequenz seiner aus quantitativen Erwägungen erfolgten Negativdefinition ("Keine modernen Karrierefrauen"), die dann nicht mehr stärker diskriminiert.

**Tabelle 83:** Retrospektive Prognosen der Gruppenzugehörigkeit mithilfe der Diskriminanzfunktion: Alle Befragten, Männer und Frauen in der Region Herford (Zeilenprozente)

<b>Tatsächliche Gruppenzugehörigkeit</b>	<b>Eingruppierung durch die Diskriminanzfunktion</b>	
	Abstinenten	Teilnehmer
<b>1. Alle Befragten in Herford</b>		
Abstinenten	80.2	19.8
Teilnehmer(innen)	21.5	78.5
<b>Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle*</b>		<b>79.4</b>
<b>2. Männer in Herford</b>		
Abstinenten	71.4	28.6
Teilnehmer	25.0	75.0
<b>Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle**</b>		<b>73.3</b>
<b>3. Frauen in Herford</b>		
Abstinenten	85.7	14.3
Teilnehmer	21.6	78.4
<b>Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle***</b>		<b>82.3</b>

\* Zum Vergleich: Insgesamt durch die Herforder Lösung korrekt klassifizierte Fälle in der Region Halle (alle Befragten): 54.6 Prozent.

\*\* Zum Vergleich: Region Halle (Männer): 54.1 Prozent.

\*\*\* Zum Vergleich: Region Halle (Frauen): 49.0 Prozent.

**Tabelle 84:** Veränderung der F-Werte der wichtigsten Merkmale: Halle  
(Analyseschritte 0-4)\*

Variable	Analyseschritt				
	0	1	2	3	4
Keine Ausgrenzungstendenzen**	14.4	8.5	7.7	7.6	<b>7.6</b>
Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten	12.7	8.9	<b>8.9</b>	<b>6.3</b>	<b>5.6</b>
Günstige regionale Opportunitäten	10.8	8.3	5.7	<b>5.7</b>	<b>5.6</b>
Weiterbildungsoffene Branche	8.9	6.6	-	-	-
Weiterbildungsträchtiger Ausbildungsberuf	7.4	4.9	-	-	-
Ostdeutsche(r) nicht großstädtische(r) Arbeiter(in)**	7.3	<b>7.3</b>	<b>3.7</b>	<b>2.7</b>	<b>0.2</b>
Tertiäre Großorganisation	5.1	-	-	-	-

\* Grau unterlegt sind die F-Werte der im jeweiligen Analyseschritt neu in die Lösungsgleichung aufgenommenen Dichotomien. In Fettdruck erscheinen die in die Diskriminanzfunktion einbezogenen Variablen.

\*\* Diskriminanzskalen der Makroebene (allgemeine und spezielle ostdeutsche Lösungsvariante).

## 6.6.2 Ausgangssituationen im Arbeitsamtsbezirk Halle an der Saale

### 6.6.2.1 Weiterbildungsopportune Situationen in der Arbeitsmarktregion Halle

Die Ergebnisse der Diskriminanzanalyse für die Region Halle bestätigen die auf der Makroebene schon zutage getretene Tendenz, daß die theoretisch naheliegenden Erklärungsmuster auf der Basis der durch die Wendefolgen ungewöhnlich hohen Teilnehmerquoten im Osten, die ihre Grundlegung aber auch schon in der "demokratischeren" Struktur des Weiterbildungsgeschehens in der alten DDR hatten, als unzureichend angesehen werden müssen. Das zeigt sich nicht nur im Verlauf der schrittweisen Analyse, die schon nach vier Schritten aufgrund unzureichender F-Werte abgeschlossen ist (Tabelle 84), sondern vor allem auch am (mit - .39) inakzeptabel geringen Wert des kanonischen Korrelationskoeffizienten der Lösungsfunktion (Tabelle 85). Der den statistischen Konventionen zufolge als erklärt geltende Varianzanteil bleibt zu gering.

**Tabelle 85:** Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens in der Region Halle

	Wilks Λ	Standardisierte Diskriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)*
Ostdeutsche(r) nicht-großstädtische(r) Arbeiter(in)	.960	– .10	– .48 (4.)
Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten	.913	+ .47	+ .63 (2.)
Günstige regionale Opportunitäten	.883	+ .46	+ .58 (3.)
Keine Ausgrenzungstendenzen	.846	+ .58	+ .67 (1.)

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .39

- \* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): Ränge 5-22: "Tertiäre Großorganisation" (+ .37); "Weiterbildungsoffene Branche" (+ .32); "Ausgrenzungstendenzen" (– .30); "Weiterbildungsträchtiger Beruf" (+ .29); "Belastende Arbeitsbedingungen" (– .25); "Weiterbildungsträchtiger Ausbildungsberuf" (+ .21); "Baugewerbe" (– .18); "Metall- und Elektrobranchen" (– .18); "Starke Belastung" (– .17); "zentrales Erwerbsalter (35-49 Jahre)" (+ .17); "Freizeitorientierung" (+ .15); "Ältere (über 50 Jahre)" (– .15); "Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu" (– .14); "Junge (25-34 Jahre)" (– .13); "Chemie, Bergbau, Energie" (– .12); "(Klein-)Kinder (in der Ausbildung)" (+ .10); "Protestanten" (– .10); "Keine berufliche Diskontinuität" (– .10).

Interessant ist jedoch, daß nur die Gelegenheitsstrukturen (im weiteren Sinne) eine Rolle beim Aufbau des schließlich definierten Lösungsversuchs spielen: die segmentationsbezogene Diskriminanzskala der Makroebene (für Ost- und Westdeutschland), die auf Segmentation und regionale Strukturen verweisende speziell ostdeutsche Variante der Makroebene sowie die Opportunitätsgrade in der Region und am Arbeitsplatz. Das setzt sich bei den anderen mit der Diskriminanzfunktion hoch korrelierenden Dichotomien fort. Es handelt sich bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Weiterbildung in der Region Halle jedenfalls um **Nicht-Ausgegrenzte unter günstigen regionalen und Arbeitsplatz-Bedingungen**. Bemerkenswert ist immerhin, daß im engeren Sinne personenbezogene Merkmale keine Rolle spielen in der am Rande des strukturellen Zusammenbruchs stehenden Region.

**Tabelle 86:** Nicht-Ausgegrenzte unter günstigen Bedingungen in der Region Halle

	Nicht-Ausgegrenzte unter günstigen Bedingungen		
	schwach	durchschnittlich	stark ausgeprägt
Weiterbildungsabstinenz	64	45	18
Weiterbildungsteilnahme	36	55	82
<i>Cramérs V / p Γ</i>	<i>.37 / .000 .57</i>		

Wie unscharf das Lösungsmodell bleibt, das die individuellen Ausgangssituationen in der sachsen-anhaltinischen Region beschreiben soll, zeigt sich deutlich an dem - für eine Diskriminanzskala - relativ geringen V-Wert für die Kontingenz mit Weiterbildungsabstinenz; insbesondere bleibt die Erklärung von Abstinenz (mit 64 Prozent im unteren Drittel der Skalenreichweite) unbefriedigend. Insgesamt korrekt klassifiziert werden schließlich ebenfalls nur 64 Prozent der Fälle in Halle (Tabelle 86). Als Lösungsmodell für die Region Herford genommen, wären dort, obwohl die Analyse ausschließlich Befragte aus der Region Halle einbezog, mit 65 Prozent noch mehr Fälle richtig klassifiziert worden (Tabelle 87). So läßt sich schließen, daß die Gründe von Abstinenz in Halle wie im Osten der Republik überhaupt auf der Mikroebene geklärt werden müssen.

#### 6.6.2.2 Männer und Frauen

Beim Vergleich zwischen Männern und Frauen (Tabelle 88) fällt auf, daß die Prognose bei den Männern noch schwieriger ist als bei den Frauen. Lediglich zwei der insgesamt 35 in die Analyse eingebrachten Merkmalsdichotomien bringen es auf eine hinreichende Trennschärfe, von denen eine, der Indikator starker Belastungen am Arbeitsplatz, zudem eine völlig unerwartete Richtung einschlägt: Sie fördern, behindern mithin nicht etwa Weiterbildungsteilnahme, will man die Merkmalskoinzidenz kausal verstehen.

**Tabelle 87:** Retrospektive Prognosen der Gruppenzugehörigkeit mithilfe der Diskriminanzfunktion: Alle Befragten, Männer und Frauen in der Region Halle (Zeilenprozente)

<b>Tatsächliche Gruppenzugehörigkeit</b>	<b>Eingruppierung durch die Diskriminanzfunktion</b>	
	Abstinente	Teilnehmer
<b>1. Alle Befragten in Halle</b>		
Abstinente	72.3	27.7
Teilnehmer(innen)	43.0	57.0
<b>Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle*</b>	<b>64.2</b>	
<b>2. Männer in Halle</b>		
Abstinente	87.2	12.8
Teilnehmer	60.0	40.0
<b>Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle**</b>	<b>64.9</b>	
<b>3. Frauen in Halle</b>		
Abstinente	77.3	22.7
Teilnehmerinnen	32.8	67.2
<b>Insgesamt korrekt klassifizierte Fälle***</b>	<b>71.6</b>	

\* Zum Vergleich: Insgesamt durch die Hallenser Lösung korrekt klassifizierte Fälle in der Region Herford (alle Befragten): 64.7 (> 64.2) Prozent.

\*\* Zum Vergleich: Region Herford (Männer): 70.5 (> 64.9!) Prozent.

\*\*\* Zum Vergleich: Region Herford (Frauen): 46.8 (!) Prozent.

**Tabelle 88:** Prädiktoren des Weiterbildungsteilnahmeverhaltens von Männern und Frauen in der Region Halle

	<i>Wilks</i> $\Lambda$	Standardisierte Diskriminanzfunktions- koeffizienten	Korrelation mit der Diskriminanzfunktion (Rang)*
<b>Männer*</b>			
Günstige/vielfältige Arbeitsplatz- opportunitäten	.899	+ .85	+ .78 (1.)
Starke Belastungen am Arbeitsplatz	.844	+ .63	+ .53 (2.)

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .39

<b>Frauen**</b>					
Ostdeutsche nicht- großstädtische Arbeiterin	.929	-.40	-.53	(3.)	
Günstige regionale Opportunitäten	.873	+.49	+.54	(2.)	
Keine Ausgrenzungstendenzen	.827	+.68	+.64	(1.)	
Baugewerbe	.789	+.50	+.18	(9.)	

Kanonischer Korrelationskoeffizient: .46

\* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): Ränge 3-18: "Weiterbildungsoffene Branche" (+ .41); "Tertiäre Großorganisation" (+ .32); "Hotel, Gaststätten und Allgemeine Dienstleistungen" (- .27); "Keine Ausgrenzungstendenzen" (+ .25); "Katholiken" (- .21); "Freizeitorientierung" (+ .20); "Betriebliche Segmentation" (- .15); "Ältere (über 50 Jahre)" (- .15); "Weiterbildungsträchtiger Ausbildungsberuf" (+ .14); "Handel" (- .12); "Arbeitsplatzgefährdung" (- .12); "Junge (unter 35 Jahre)" (+ .12); "Weiterbildungsträchtiger Beruf" (+ .11); "Belastung" (+ .11); "Günstige regionale Opportunitäten" (- .11); "Zentrales Erwerbsalter (35-49 Jahre)" (- .11).

\*\* Weitere Korrelationen mit der Diskriminanzfunktion (>.10): Ränge 4-8: "Ausgrenzungstendenzen" (- .29); "Keine modernen Karrierefrauen" (- .27); "Protestanten" (- .22); "Belastung" (- .19); "Konfessionslosigkeit" (+ .19); Ränge 10-19: "Keine beruflichen Diskontinuitäten" (+ .15); "Chemie, Bergbau, Energie" (- .13); "Günstige/vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten" (+ .13); "Weiterbildungsoffene Branche" (+ .13); "Arbeitsplatzgefährdung" (- .13); "Ältere (über 50 Jahre)" (- .12); "Metall- und Elektrobranchen" (- .12); "Tertiäre Großorganisation" (+ .12); "Lohnarbeits-Qualifikations- und Stellungsmilieu" (- .11); "Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe" (- .10).

Denkbar ist nun, daß die "starken Belastungen" Indikator eines Dritten sind; in der Hallenser Region könnten sie für die Chemieindustrie stehen, die nicht wenig an Weiterbildungsmöglichkeiten, zum Teil in Qualifizierungsgesellschaften, bietet. Tatsächlich kovariieren die beiden Merkmalsdichotomien eher gegenläufig; die Korrelation ist eine schwach negative. Das deutet eher auf eine tendenziell additive Lösung hin: **stark Belastete und unter günstigen Arbeitsplatzopportunitäten Arbeitende**.

Bei den Frauen sieht das Lösungsmodell ein wenig differenzierter aus; vor allem nehmen die Diskriminanzskalen der Makroebene im Gegensatz zur Situation bei den Männern einen größeren Raum ein.<sup>57</sup> Ein weiterer Unterschied zeigt sich in der Struktur der Merkmale: Während bei den Männern die arbeitsplatzbezogenen deutlich dominieren, finden sich bei den Frauen neben personenbezogenen insbesondere auch auf das Regionalklima bezogene Merkmale.<sup>58</sup> Auch die Lösung für die vor allem "**auch regional nicht ausgegrenzte**" erwerbsnahe Frau des Arbeitsamtsbezirkes Halle kann mit einem nur wenig höheren kanonischen Korrelationskoeffizienten letztlich nicht überzeugen.

## 6.7 Phänotypen faktischer und potentieller Abstinenz

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

Vor der Vorstellung der Analyseergebnisse sei noch einmal daran erinnert, daß es sich bei den aus der Analyse hervorgegangenen Clustern um Klumpungen **innerhalb** einer schon über viele Kriterien differenzierten Subpopulation handelt. Bei der Würdigung der folgenden Clusterdefinitionen ist zu beachten, daß sich auf Verteilungen zielende Aussagen immer auf diese Subgruppe der 25- bis 60jährigen Erwerbsnahen ohne Fachoberschulreife- oder vergleichbare Zertifikate beziehen.

---

57 Siehe auch Tabelle 87.

58 Die "Baubranche" diskriminiert zwar deutlich, aber auf - bei Frauen notwendig - verschwindend geringerer Basis.

### 6.7.1 Abstinenten

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

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

Das zweite Cluster (47 Prozent) ist in nahezu jeder Hinsicht das genaue Gegenteil des ersten. Es setzt sich fast ausschließlich aus Erwerbsnahen zusammen, die in starkem Ausmaß jene Merkmale auf sich vereinen, die Ausgrenzungstendenzen aus dem beruflichen Weiterbildungssystem indizieren; folgerichtig finden sich überdurchschnittlich viele, die der ebenenübergreifenden Analyse zufolge zu den ausgegrenzten Un- und Angelernten und den saturierten Bauarbeitern zu zählen sind. Etwa drei Viertel leben der fortgeschriebenen Erwerbs-situationsdefinition entsprechend in Marginalsituationen oder sind durch *blue-collar*-typische Arbeitssituationen stark belastet. Jeder einzelne kommt - gemessen an Qualifikations- und Stellungstraditionen - aus dem Lohnarbeitsmilieu und greift - bezogen nur auf die Erfahrungen der signifikanten Anderen mit Betriebshierarchien und den ihnen typischen Segmentierungen nicht zuletzt auch des Weiterbildungsgeschehens - auf Erfahrungen zurück, die ungebrochen arbeitertypisch sind. Die eigenen Karriereerfahrungen entsprechen dem: In über-

durchschnittlichem Ausmaß aktuell nicht ganztägig erwerbstätig, sondern arbeitslos, in Teilzeitjobs oder als Hausfrauen vorübergehend, zum Beispiel wegen Erziehungsurlaubs, aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, üben (oder übten sie auf ihrer letzten Stelle) eher keinen Beruf aus, der als weiterbildungsträchtig bezeichnet werden könnte, sind sie häufiger nicht in Branchen erwerbstätig oder erwerbstätig gewesen, die als weiterbildungsoffen angesehen werden können. Viel öfter als die Angehörigen der beiden anderen Cluster blicken sie auf Tätigkeitskarrieren zurück, die deutliche Diskontinuitäten und die Merkmale einer Chosbiographie aufweisen: Tätigkeitsunterbrechungen und Berufswechsel in überdurchschnittlichem Ausmaß sind bei ihnen zu beobachten. Und schließlich liegen sie auch auf den regionalen Opportunitätsskalen eher am negativen Pol. Externale Kontrollerwartungen überwiegen. Berufliche Weiterbildung wird ihnen, häufiger als den anderen Nicht-Teilnehmern, nicht angeboten, oder sie sind ganz einfach nicht interessiert: Dies sind im wesentlichen die "**Ausgegrenzten**" der Makroebenenanalyse, "**aus (eher) marginalem Lohnarbeitsmilieu**".

Das dritte Cluster (34 Prozent der Abstinenten) besteht dagegen zu nicht geringen Teilen aus hinsichtlich ihrer Chancen auf berufliche Weiterbildung eher "**mäßig begünstigten Stabilitätsorientierten**", Fachqualifizierten in der Regel, ganztägig erwerbstätig nach ihrer Berufsausbildung. Diskontinuitäten sowohl in ihrer negativen als auch in ihrer vielleicht für die Erwerbsbiographie positiven Form des Wechsels auf eine neue Plattform sind ihnen eher fremd. Sowohl bezogen auf die kollektiven Bildungsgeschichten als auch auf die kollektiven Erfahrungen betrieblicher Hierarchie sind eher innerhalb des Spektrums dieser Untersuchung gemischte Populationen, Minderqualifikationsmuster oder arbeitertypische Erfahrungsmuster dagegen seltener auszumachen. Ungebrochen externe Kontrollerwartungen sind in diesem Cluster so gut wie überhaupt nicht anzutreffen. Mit insgesamt mäßigen Aussichten auf berufliche Weiterbildung und zugleich ohne starke Belastungen vor allem auch des *Blue-collar*-Typs, geben sie öfter als üblich (zu sechzig Prozent) den Sicherheitsaspekt als wichtigstes Berufsarbeitsthema an. Alles dies spricht für ein geradezu klassisches Fachqualifiziertensegment.

### **6.7.2 Genuine Teilnehmer und potentielle Abstinenzler**

Für ein Forschungsvorhaben, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Gründe für Weiterbildungsabstinent zu untersuchen, eröffnet die Beobachtung der charakteristischen Unterschiede zwischen einzelnen Teilnehmergruppen die Chance, auf latentes Abstinentzverhalten zu stoßen, auf Teilnehmergruppen also, die sich nur mehr oder weniger gezwungenenmaßen der Anstrengung weiterer organisierter Bildung unterworfen haben - oder aber sich ihr eben nicht unterworfen haben, indem sie die Prozedur nur über sich ergehen ließen, um nicht auf vorrangigem Gebiet, wie etwa dem Unterhaltsgeld, Nachteile erleiden zu müssen.

Der hypothetischen Klassifizierung von Abstinentzern zufolge<sup>59</sup> handelt es sich bei solchen Teilnehmern um die Widerständler, die ihren Widerstand entweder mangels realitätsbezogener Alternativen in den "sanften" Formen des Wegschlafens, der Nicht-Beteiligung am Weiterbildungsprozeß selbst ausüben oder letzten Endes auch in offenem Widerstand, dessen Formen von anomischem *Drop out* über Störungen des Unterrichtsgeschehens bis zur offenen Verweigerung reichen mögen.

Es liegt auf der Hand, daß derartige Verweigerungs- oder Vermeidungsstrategien auf der Basis standardisierter Befragungsdaten bestenfalls andeutungsweise, hypothetisch eher wiederum, auszumachen sind. Genau dies soll in diesem letzten empirischen Abschnitt des Berichts über die Prozesse auf der Mesoebene nunmehr aber geschehen. Infrage steht also, ob sich auf der Basis unserer Kenntnisse der Geschehnisse auf der Makroebene und der Mesoebene des Weiterbildungsgeschehens Teilnehmergruppen ausfindig machen lassen, deren Merkmale sie eher als Abstinentzler identifizieren lassen würden - und die aufgrund dessen auf der Mikroebene intensiv auf ihre subjektiven Motivationen und Kosten-Nutzen-Bilanzen hin befragt werden müßten, was bei genuinen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung nicht erforderlich sein dürfte.

Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, das gilt es zu erinnern, ist für die zur Debatte stehende Erwerbsnahenpopulation, alles in allem, eher Ausnahme. Dennoch sind auch innerhalb dieser Subpopulation charakteristische Differenzen zu erwarten; immerhin ist das qualifikatorische Spektrum - bis hin zur Mittleren, zur Fachoberschulreife - noch sehr weit, zumal wenn einbedacht wird, daß Anderes als Volksschul- oder POS-Abschluß für circa drei Viertel der Erwerbspersonen noch vor ein, zwei Jahrzehnten eher Ausnahme war.

---

59      *Teil 1*, 106: Abbildung 5.

Tatsächlich schlägt die Clusteranalyse der Weiterbildungsteilnehmer die Differenzierung zwischen drei ausreichend voneinander unterscheidbaren, theoretisch überzeugenden Gruppen vor: Sie trennen die Teilnehmergruppen, ganz ähnlich wie, aber auch charakteristisch anders als die Analyse der Merkmalsklumpungen bei den Nicht-Teilnehmern, in ein begünstigtes Cluster, ein Cluster traditionellen Segmentierungsprozessen zufolge Ausgegrenzter und - hier zeigt sich dann die charakteristische Differenz - ein Cluster nicht etwa stabilitätsorientierter Fachqualifizierter, sondern durchaus, ihren Merkmalen zufolge, Mobilitätsorientierter.

Bei dem ersten (19 Prozent der Teilnehmer) handelt es sich ohne Zweifel um die für Weiterbildungsteilnahme am besten präparierte Gruppe des *Samples*. Sie sind ausnahmslos erwerbstätig, und zwar ohne Ausnahme in Erwerbssituationen, die, hierarchisch interpretiert, mindestens dem Niveau der "vollerwerbstätigen Facharbeiter mit nicht geringen Opportunitäten" entsprechen. Belastungen der *Blue-collar-Art* sind sie an ihrem Arbeitsplatz kaum ausgesetzt; zwei Dritteln dieser Gruppe können dagegen "vielfältige", also die besten Opportunitätsstrukturen dort, bescheinigt werden, und zwei Drittel halten auch die regionalen Ausgangsbedingungen für durchaus gut. Ausgegrenzt sind sie ganz gewiß nicht, im Gegenteil: Nicht ein einziger ist in einer weiterbildungsfernen Branche beschäftigt; dafür üben drei von vier diesen Clusters weiterbildungsträchtige Berufe aus, blicken eher nicht auf Brüche der Erwerbsbiographie - welcher Art auch immer - zurück. Daß externe Kontrollerwartungen in dieser Gruppe, die ungefähr zur Hälfte dem Qualifikations- und Stellungsmilieu der stabilen Gehaltsempfänger zuzurechnen ist, seltener anzutreffen sind, dafür öfter als in jeder anderen Gruppe berufliche Wertvorstellungen auf den Arbeitspol der Arbeits- und Freizeitdichotomie zusteuren und Leistung und Erfolg öfter als wichtigste Meßlatte des Berufslebens gelten als in irgendeinem anderen *setting* der Untersuchungen auf der Mesoebene, bedarf angesichts der Opportunitäten dieses Typs der "**optimal Situierten in den qualifiziertesten Segmenten**" kaum noch der Erwähnung.

Dem steht der Typ der "**ausgegrenzten Geforderten aus dem Arbeitermilieu**" entgegen (42 Prozent der Teilnehmer). Kommt es bei dem begünstigten Cluster um der Erweiterung des Kenntnishorizonts willen aufgrund von Arbeitgeberanweisung oder wegen der Einführung neuer Techniken zu beruflicher Weiterbildung, so werden in der benachteiligten Gegengruppe - zwei Drittel dieses Clusters tragen die Merkmale der Ausgrenzung - die Befürchtung, im Verweigerungsfall Lohnsurrogate wie Unterhaltsgeld gestrichen zu bekommen, und die Angst, aufgrund von Rationalisierung den Arbeitsplatz zu verlieren oder arbeitslos zu werden, überdurchschnittlich häufig als konkreter Anlaß der letzten Weiterbildung genannt. Nur zwei Drittel dieser Gruppe sind erwerbstätig; und dies durchweg in marginalen oder arbeitertypischen Erwerbssituationen, so daß es hier nur im Falle der vollerwerbstätigen Facharbeiter zu minimalen Überschneidungen mit dem begünstigten Cluster kommt. Dementsprechend gering ist der Anteil in weiterbildungsträchtigen Tätigkeiten oder weiterbildungsoffenen

Branchen Beschäftigter. Ihre Arbeitsplätze entsprechen oder entsprachen zuletzt eher dem *Blue-collar*-Typ; über achtzig Prozent rangieren am unteren Ende der Opportunitätsskala. Jeder Vierte dieses Clusters sieht, bisher, auf eine ausgesprochen chaotische Erwerbsbiographie zurück. In diesem Kontext, wo sich die Gelegenheitsstrukturen durchweg negativ darstellen, Arbeitsplatzgefährdung wahrgenommen wird und auch die einschlägigen Milieutraditionen eher von Fremdbestimmung wissen, verwundert es nicht, daß interne Kontrollerwartungen deutlich seltener anzutreffen sind als in den anderen Clustern.

Das dritte Teilnehmer-Cluster, dessen Mitglieder mit ihrer letzten Weiterbildung vorrangig vermeiden wollten, den Anschluß zu verlieren, erscheint, verglichen mit den beiden anderen, eher undramatisch, durchschnittlich für das Teilnehmerspektrum unter den 25- bis 60jährigen Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß. Was auffällt, ist die geringere Sicherheitsorientierung dieser häufig Mischqualifizierten und "anderen" (als mit vielfältigen Opportunitäten ausgestatteten) Nicht-Arbeiter. Seltener auch freizeitorientiert, findet sich ein auffallend hoher Anteil, in dessen unmittelbarem Umkreis Erfahrungen mit Selbständigkeit vorliegen. Bezogen auf das Subsample der Teilnehmer, handelt es sich bei diesen 39 Prozent der Nicht-Abstinenten wohl um den Typ des eher "**mobilitätsorientierten Durchschnitts**".

### **6.7.3 Phänotypen des Weiterbildungsverhaltens und ihre Ausgangssituationen**

Die Klassifikation der Phänotypen des Weiterbildungsverhaltens ist das Resultat einer Clusteranalyse, die drei in bezug auf eben dieses Tun oder Lassen extrem dikriminierende Skalen einbezog: die Skala der "Ausgrenzungstendenzen", die im wesentlichen die Segmentsstrukturen auf der Makroebene der bundesrepublikanischen Gesellschaft widerspiegelt, und die beiden aufgrund ihrer diskriminanzanalytischen Genese doch recht stark voneinander abweichenden Skalen, die weiterbildungsopportune Situationen in Herford und Halle<sup>60</sup> resümieren. Die Tabelle 89 demonstriert, wie enorm stark die Zusammenhänge zwischen Phänotypzugehörigkeit und individueller Ausgangssituation sind. Ganz besonders deutlich wird dies im Falle der realen, weil empirisch bestätigten, Idealtypen der "Ausgegrenzten aus

---

60 Einbezogen wurden die globalen, zwischen Frauen und Männern nicht differenzierenden Variablen.

**Tabelle 89:** Ausgangssituationen der Phänotypen von Weiterbildungsabstinenten und Weiterbildungsteilnehmern in den Regionen Herford und Halle/ Saale (Zeilenprozente)

		Weiterbildungsoopportune Ausgangssituation		
		kaum	durch-schnittlich	stark
<b>1.</b>	<b>Region Herford</b>			
a)	<i>Abstinente</i>			
	Begünstigte ohne Bedarf	20	47	33
	Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu	81	19	0
	Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte	16	76	8
b)	<i>Teilnehmer</i>			
	Optimal Situierte aus den qualifiziertesten Segmenten	0	5	95
	Ausgegrenzte Geforderte aus dem Arbeitermilieu	35	59	6
	Mobilitätsorientierter Durchschnitt	2	32	66
<i>Cramérs V / p</i>		<i>.64 / .000</i>		
<b>2.</b>	<b>Region Halle</b>			
a)	<i>Abstinente</i>			
	Begünstigte ohne Bedarf	0	50	50
	Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu	83	17	0
	Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte	80	20	0
b)	<i>Teilnehmer</i>			
	Optimal Situierte aus den qualifiziertesten Segmenten	0	0	100
	Ausgegrenzte Geforderte aus dem Arbeitermilieu	59	37	4
	Mobilitätsorientierter Durchschnitt	9	44	47
<i>Cramérs V / p</i>		<i>.62 / .000</i>		

marginalem Lohnarbeitsmilieu", die zu über achtzig Prozent im unteren Meßbereich der Situationsskalen liegen, das heißt nur schwache Ausprägungen auf der Dimension weiterbildungsoportuner Ausgangssituationen aufweisen, während sich nicht ein einziger dieses Phänotyps, gleich ob in der Region Herford oder in der Region Halle, in einer günstigen Ausgangssituation befindet. Anders verhält es sich dann konsequenterweise bei jenen Teilnehmern, deren Phänotyp im vorigen Abschnitt als Optimalsituationen in den qualifiziertesten Segmenten dieses Qualifikationsspektrums beschrieben wurde.

Das Ergebnis der Analysen ist zufriedenstellend. Es läßt die Auswahl der Zielpersonen der biographischen Interviews auf der Mikroebene dieses Projekts der Erforschung des Weiterbildungsabstinentzverhaltens als gut abgesichert erscheinen.

## 6.8 Auswahlprozeß und Verortung des Mikroebenensamples

Es dürfte unstrittig sein, daß potentielle Abstinentzler in dem begünstigten Teilnehmer-Cluster praktisch nicht anzutreffen sind. Lediglich die Tatsache, daß die überdurchschnittlich nicht mehr jungen, über 35jährigen meist schon vor zwanzig und mehr Jahren - wie damals durchaus noch üblich und "normal" - nach etwa neun Jahren die Schule verlassen hatten, hat diese relativ privilegierte, weitgehend satureierte Gruppe auch auf der Mesoebene noch zur Untersuchungsgruppe zählen lassen.

Potentielle Abstinentzler dürften sich auch unter den eher Mobilitäts- und eher nicht Freizeitorientierten des dritten Teilnehmer-Clusters nur ausnahmsweise finden lassen; ein typisches Reservoir für Abweichler vom Weg der Verhaltenserwartung lebenslanger Weiterbildung und Widerständler sind sie jedenfalls nicht.

So bleibt die größte, die zweite Gruppe der "ausgegrenzten Geforderten aus dem Arbeitermilieu". Es wird Sache der sozio-biographischen Interviews auf der Mikroebene sein, Abstinentz- und Widerstandspotentiale in diesem Cluster ausfindig zu machen. Die beiden anderen werden nunmehr, dem Prinzip der sukzessiven *Sample*-Optimierung folgend, aus der weiteren Untersuchung ausgeschlossen.<sup>61</sup>

Aus der Mitte der schließlich verbleibenden vier Gruppen - drei Nicht-Teilnehmer- und einem Teilnehmer-Typus - werden im letzten Schritt diejenigen auf der Mesoebene Befragten für die Interviews auf der Mikroebene ausgewählt, deren statistische Distanz zum jeweiligen Clusterzentrum die geringste ist - sofern sie einer weiteren Befragung grundsätzlich zugestimmt hatten. Vorgegeben sind für die drei Abstinentzler-Cluster je fünf, für das einzige verbleibende

---

61 Zugleich wird damit die beim Vergleich zwischen Makro- und Mesoebenen-*Sample* konstatierte Schiefe in Richtung besser Qualifizierter kompensiert.

Teilnehmer-Cluster dagegen, um die Basis für die angestrebte Typologie nicht zu schmal werden zu lassen, sieben Interviews in jeder der beiden Regionen.

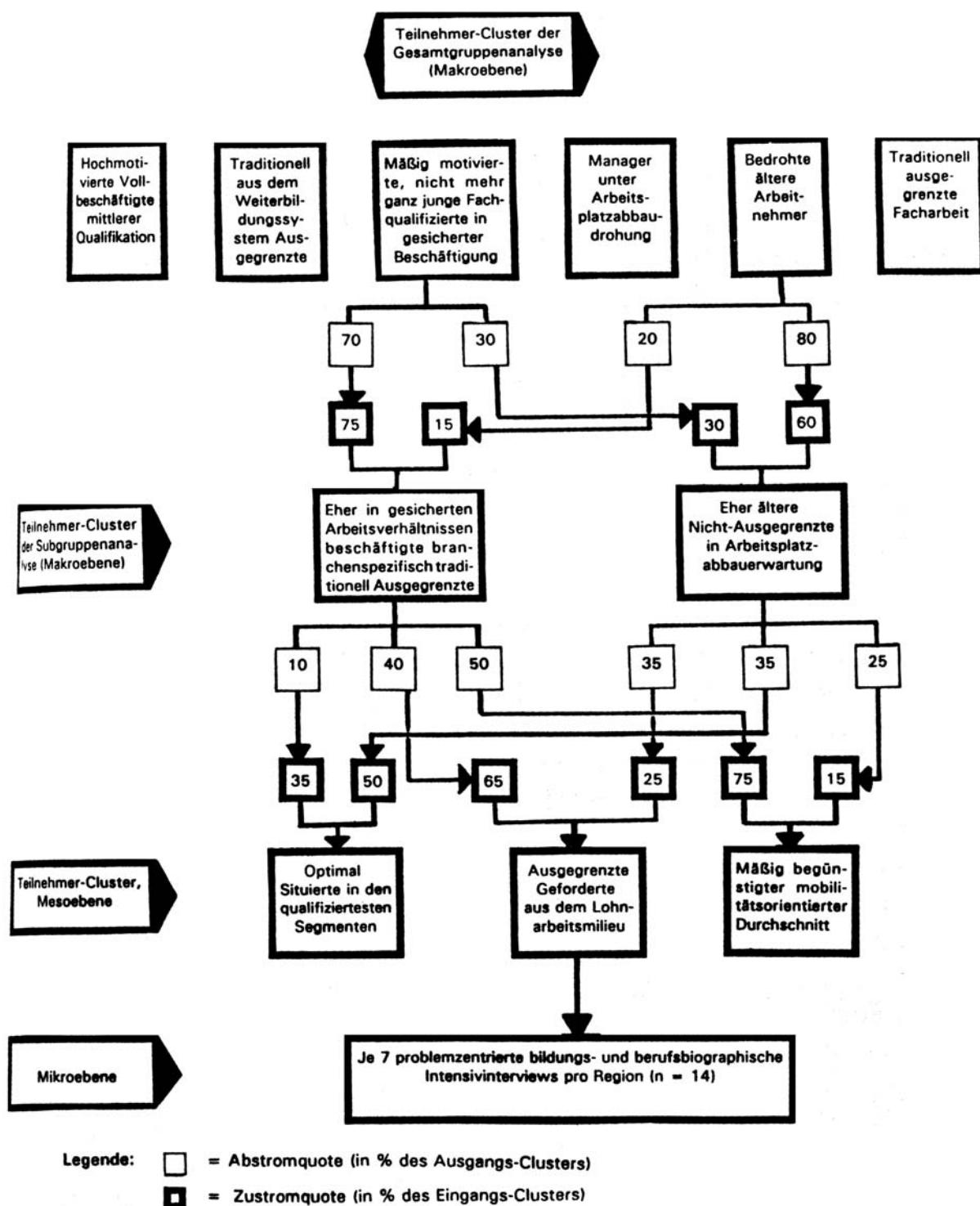
Die Abbildungen 21 und 22 zeigen die sukzessiven Veränderungen der Phänotypen und ihrer quantitativen Relevanz im Prozeß der Untersuchung von einer Ebene zur anderen. Am Ende der Untersuchung über die Teilnahme- und Vermeidungs- und Verweigerungsstrukturen auf der **Makroebene** (*Teil 1*, Kapitel 8) konnten sechs typische Teilnehmer- und vier Nichtteilnehmer-Cluster identifiziert werden. Dieses Ergebnis wurde zunächst mit dem Resultat einer zusätzlichen Analyse der Klumpungen innerhalb der **Makro-Sample-Subgruppe** der Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß verglichen, wie es die diskriminanzanalytischen Ergebnisse der Makroebenenuntersuchung nahelegten. Die Subgruppencluster bilden dann die **Vergleichsbasis für die** auf eben diese Subpopulation bezogenen Befragungen in den für die **Mesoebene** exemplarischen Regionen Herford und Halle an der Saale. Das Ergebnis der Clusteranalysen auf der **Mesoebene** sind je drei Teilnehmer- und Nichtteilnehmer-Cluster, die die **Auswahlbasis für die** auf der **Mikroebene** durchzuführenden problemzentrierten bildungs- und berufsbiographischen Intensivinterviews bildeten.

Die Abbildungen lassen charakteristische Strömungen von einer zur nächsten Vergleichsebene nachvollziehen. Einfacher als bei den Abstinenten kann das der Natur der Sache gemäß bei den Weiterbildungsteilnehmern geschehen (Abbildung 21): Von den sieben Clustern der Makroebene fallen durch den Schnitt bei der Mittleren Reife von vornherein vier praktisch aus; lediglich die "mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung" und die "bedrohten älteren Arbeitnehmer" unter den Teilnehmern bleiben als Vergleichsbasis auf der Makroebene interessant. Die auf der gleichen Datenbasis für die Subgruppe durchgeführte Analyse reproduziert dieses Bild denn auch, leicht modifiziert, in zwei Klumpen, die sich vornehmlich hinsichtlich ihrer mehr oder weniger starken Ausgrenzung voneinander unterscheiden: Circa achtzig Prozent der "bedrohten älteren Arbeitnehmer" ("Abstromquote") bilden etwa sechzig Prozent des Clusters der "eher älteren Nicht-Ausgegrenzten in Arbeitsplatzabbau-Erwartung" ("Zustromquote"), und circa siebzig Prozent der "mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten in gesicherter Beschäftigung" bilden drei Viertel des Vergleichsbasis-Clusters der "eher in gesicherten Arbeitsverhältnissen beschäftigten", aber "branchenspezifisch traditionell Ausgegrenzten".<sup>62</sup>

---

62 Bei den hier wiedergegebenen Prozentwerten handelt es sich um **Grobrundungen** auf  $\pm$  fünf Prozent nur der **Hauptströme**.

**Abbildung 21:** Von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene: Teilnehmer (auf  $\pm$  5 Prozent gerundete Hauptströme)



Die Hälfte dieses Clusters entpuppt sich den Analysen auf der weit breiteren Datenbasis des Mesoebenenfragebogens zufolge als "mäßig begünstigter mobilitätsorientierter Durchschnitt" dieses Subsamples der Teilnehmer; drei Viertel des Ergebnisclusters machen sie aus. Weitere vierzig Prozent, also zwei Fünftel des Clusters der ihren Merkmalen zufolge traditionell eigentlich Ausgegrenzten bilden folgerichtig den zwei Drittel umfassenden Kern des Ergebnis-Clusters der "ausgegrenzten" nun doch "Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu"; die restlichen zehn Prozent werden zum ersten Drittel der "optimal Situierten in den qualifiziertesten Segmenten".

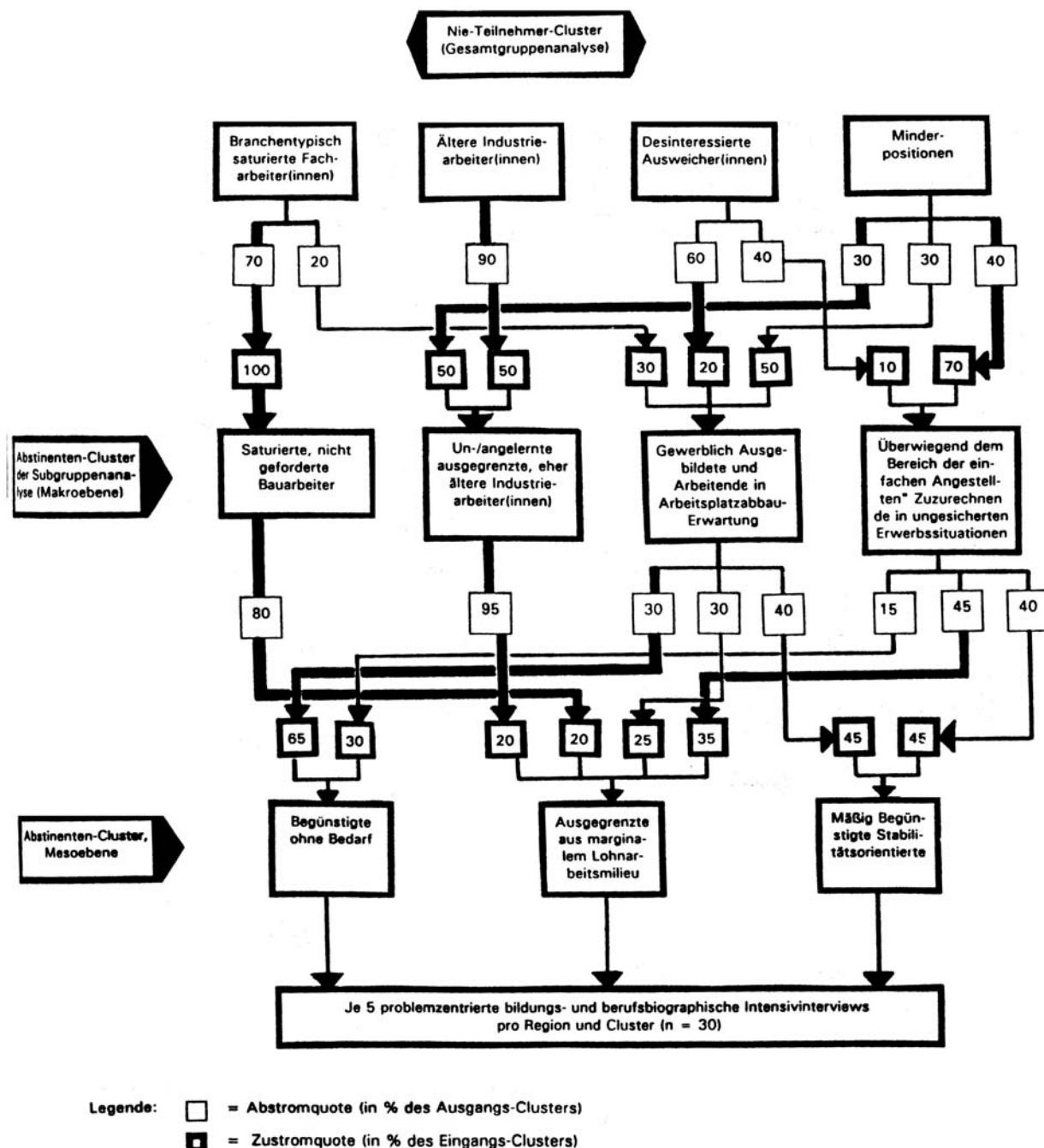
Bei den Abstinenten (Abbildung 22) lassen sich ebenfalls charakteristische "Wanderungen" zwischen den Ebenen konstatieren, wenn sich das Bild auch aufgrund der Tatsache, daß hier keines der Makroebenencluster als Rekrutierungsfeld ausfällt, als etwas komplizierter darstellt - was es aber tatsächlich nicht ist. Als Beispiele mögen hier die "branchentypisch saturierten Facharbeiter(innen)" und die "älteren Industriearbeiter(innen)" der Makroebene hinreichen. Zwei Drittel der ersteren bilden nach dem Schnitt bei Fachoberschulreife und vergleichbaren Abschlüssen das Cluster der "saturierten, nicht geforderten Bauarbeiter"; der Rest geht fast geschlossen ins Vergleichsbasis-Cluster der "gewerblich Ausgebildeten und Arbeitenden in Arbeitsplatzabbau-Erwartung" über. Vier von Fünfen der "saturierten, nicht geforderten Bauarbeiter" finden sich schließlich, nach Abschluß der Analysen auf der Mesoebene, im Cluster der "Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu" wieder; sie bilden ein Fünftel dieses Ergebnisclusters. Weitere zehn Prozent dieser Ausgegrenzten entsprechen 95 Prozent der "un- und angelernten ausgegrenzten, eher älteren Industriearbeiter(innen)", von denen die eine Hälfte rund neun Zehnteln des Makroebenen-(Gesamtgruppen-)Clusters der "älteren Industriearbeiter(innen)" entspricht und die andere Hälfte etwa einem Drittel des Makroebenen-(Gesamtgruppen-)Clusters der "Minderpositionen" - hauptsächlich des Jedermannssegments in der Sprache der Segmentationstheorie.

Der Prozeß sukzessiven, theoretisch geleiteten und empirisch bestätigten Auswählens thematisch relevanter Untersuchungsfälle ist damit aber nicht endgültig abgeschlossen: Es wird im Anschluß an die biographischen Interviews zu kategorial bestimmten Reanalysen schon interpretierter Interviews kommen. Darüber hinaus, dies lehrt eine erste Introspektion des biographischen Materials,<sup>63</sup> dürfte es sinnvoll sein, im Anschluß an die erste Interpretationsphase bei einigen idealtypischen Fällen Vertiefungsinterviews durchzuführen, um

---

63 Die biographischen Interviews fanden im Frühjahr 1994 statt.

**Abbildung 22:** Von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene: Abstinenten (auf  $\pm$  5 Prozent gerundete Hauptströme)



zunächst unbeachtete oder vielleicht nicht hinreichend geklärte Sachverhalte der Klärung näherzubringen. Dennoch steht am Ende des Berichts über die Mesoebene eine Zäsur, die eine andere Qualität des Auswählens mit sich bringt. Den bisherigen Prozeß noch einmal nachvollziehbar zu machen, ist die Aufgabe der Abbildung 23.

## 6.9 Resümee

Die Befragung der aufgrund der auf der Makroebene gewonnenen Erkenntnisse enger definierten Zielgruppe der Repräsentanten der Nachfrageseite des regionalen Weiterbildungsgeschehens sollte vor allem zweierlei ermöglichen: regional typische Ausgangssituationen von tatsächlichen und potentiellen Nicht-Teilnehmern zu isolieren und auf diesem Wege die Zielgruppe für die Untersuchungen auf der Mikroebene ein weiteres Mal zu konkretisieren. Schritt für Schritt erfolgte die nötig gewordene Binnendifferenzierung der auf der Mesoebene verbliebenen Erwerbs situationsgruppen, indem die subjektiv gegebenen Opportunitäten von Berufsverlauf und Arbeitsplatz in die Charakterisierung der individuellen Erwerbs situation einbezogen wurden. Die Einschätzung der in der Heimatregion wahrgenommenen Gelegenheitsstrukturen beruflicher Weiterbildung, das in der Zusammensetzung signifikanter Anderer des beruflichen Sozialisationsprozesses tendenziell sich spiegelnde Milieu von beruflicher Qualifizierung und Stellung am Arbeitsplatz und, in erster Annäherung an die individuellen Situationsinterpretationen, die Voreinstellungen der Befragten zu Arbeitsleben und Potential der Kontrolle über das eigene Leben rundeten das Bild der unterschiedlichen Ausgangssituationen in Herford und Halle an der Saale ab:

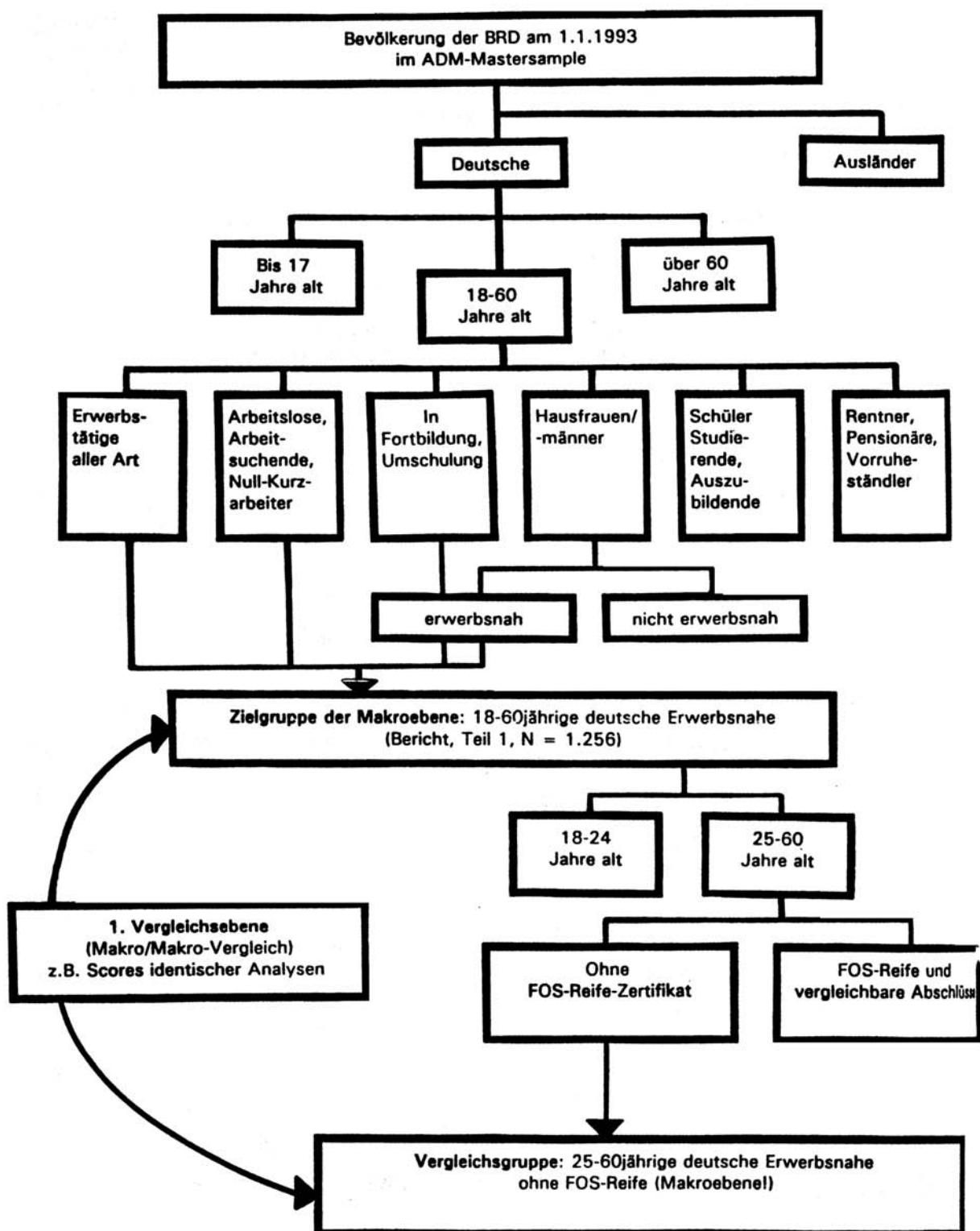
Die weiterbildungsopportunen Situationen in der Region Herford lassen sich im Falle der Männer als "branchentypisch betriebliche Opportunitäten und Segmentierungen" spezifizieren, im Falle der Frauen als "weiterbildungsfreundliche Biographien", in der Region Halle die Männer als "stark Belastete und unter günstigen Arbeitsplatzopportunitäten Arbeitende" und die Frauen als neben den persönlichen auch aufgrund regionaler Bedingungen nicht Ausgegrenzte identifizieren.

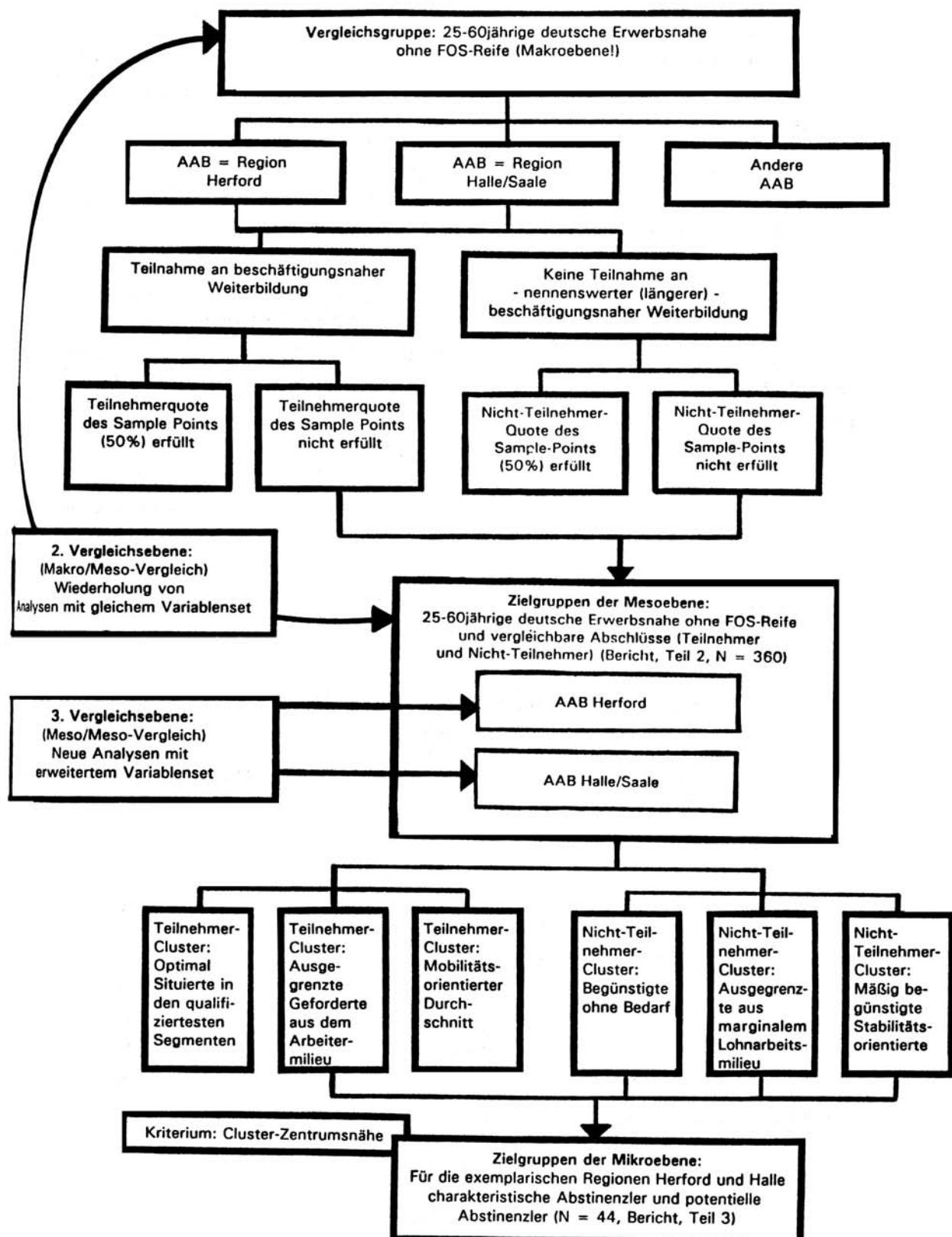
Auf der Klärung der Ausgangssituationen baut die Analyse typischer Merkmalsklumpungen auf, wobei in diesem Falle als Merkmale die individuellen Ausgangssituationen herangezogen wurden, wie sie auf der Makroebene und für die beiden regionalen Beispiele der Mesoebene definiert worden waren. Für die verbliebenen Weiterbildungsteilnehmer lassen sich wie für die Abstinenter je drei Gruppen isolieren, die sich deutlich nach Nähe und Ferne zum Weiterbildungsgeschehen unterscheiden bzw. nach den ihnen gegebenen oder eben nicht gegebenen Opportunitäten, daran teilzuhaben.

Zwei Sachverhalte bedürfen schließlich besonderer Erwähnung. Das ist zum einen der schon auf der Makroebene aufgenommene rote Faden nur mangelhafter Erklärbarkeit der Differenzen zwischen Teilnehmern und Abstinenten im Osten der neuen Republik mit Hilfe der im Westen tradierten und stabilen Erklärungsmuster. Dabei muß zwangsläufig bis dato die Frage unbeantwortet bleiben, ob dieses Phänomen selbst überdauern wird oder ob es sich lediglich um ein temporäres handelt, das im Zuge der Anverwandlung der ost- an die westdeutschen Verhältnisse verschwinden wird. Manches deutet, zumal bei den Männern, darauf hin, daß die nicht aufgeklärten Differenzen verschwinden werden, sobald der kollektive, durchgängige Umlern- und Reedukationsprozeß im Osten vollzogen ist.

Damit ist zum anderen das sich herauskristallisierende komplizierte Beziehungsgeflecht zwischen den drei entscheidenden Variablen der bisherigen Analysen angesprochen: das zwischen Erwerbssituation, Region und Geschlecht. Hervorzuheben wäre hier erstens die Typik der Definition der Ausgangssituationen von Männern und Frauen: Geschieht sie im einen Fall eher über die eingenommene Position im Erwerbsleben, so im anderen, bei den Frauen, eher über die individuelle Biographie, eine stärkere Verwurzelung im oder aber deutlichere Abkoppelung vom tradierten Milieu. Region steht zweitens in diesem Gefüge eher für die Differenzen zwischen den Systemen als für die Unterschiede zwischen den beiden nordrhein-westfälischen Kreisen einerseits und den drei sachsen-anhaltinischen Kreisen andererseits; dies aber wiederum drittens für die Frauen mit stringenteren Auswirkungen als für die Männer. Während bei letzteren der Erwerbssituation ein erheblich größeres Gewicht beizumessen ist, die Unterschiede zwischen Ost und West tendenziell minimierend, spielen die Systemunterschiede bei den Frauen eine hervorragende Rolle: Die ungleich größere Erwerbsquote der Frauen in der DDR läßt die ostdeutschen Frauen als die tendenziellen "Verliererinnen" erscheinen, wenn sich diese Rückwärtswende in die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung westlicher Prägung nicht aufhalten läßt.

**Abbildung 23:** Nahtstellen der selektiven Mehrebenenanalyse





## **7. Kontexte des Weiterbildungshandelns: Zusammenfassung**

Handlungsrelevanzen, die in der Situation der Entscheidung für oder gegen berufliche Weiterbildung den Ausgang der Bilanzierung von *Pro* und *Contra* bestimmen, entstehen und verändern sich auch durch die Zuständigkeiten und Abläufe auf der Mesoebene, dem Bereich der Vermittlung zwischen gesamtgesellschaftlichen Makrostrukturen und handelndem Individuum. In diesem Bereich erfährt der einzelne Gesellschaft, indem er aus seinen Primärbeziehungen, aus Familie und Wahlverwandtschaften, quasi heraus- und in die ihm von Schritt zu Schritt weniger vertraute Gesellschaft eintritt. Auf der Mesoebene seiner gerade noch persönlich erfahrbaren Umwelt erfährt er Gesellschaft in ihrer alltäglichen Konkretion "vor Ort" - in der Entwicklung des Arbeitsmarkts der Heimatregion, im Umgehen der Ämter mit ihm und Seinesgleichen, im Angebot von Gelegenheiten beruflicher Weiterbildung, die ihm selbst weiterhelfen könnte und die ohne großen finanziellen und zeitlichen Aufwand oder Verzicht auf den eigenen Lebenszusammenhang - und das heißt in der Regel: subjektiv rational - erreichbar sind.

### ***Die Regionen als Repräsentanten der Mesoebene***

Die Bedingungen des beschäftigungsnahen Weiterbildungshandelns auf der Mesoebene zu beschreiben und zu analysieren, bedurfte es, einer ersten grobmaschigen Systematisierung folgend, zunächst der Unterscheidung zwischen den Märkten von Arbeit und Weiterbildung; beide dürften von Region zu Region, so war anzunehmen, anders gestaltet sein - und damit andere, vom einzelnen weitgehend unabhängige "Gelegenheitsstrukturen" darstellen, zumal auch die regionale Ausgestaltung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage auf diesen Märkten die Individualität und Typik der einzelnen Mesoebenen zusätzlich beeinflussen müßte.

Weil schließlich die Zuständigkeiten und Prozesse auf der Mesoebene als einem sozialen Raum keineswegs ungebunden, sondern ausschließlich durch die individuelle Wahrnehmung, die subjektive "Brille" des einzelnen bei ihm ankommen, ist Region dem besonderen einzelnen und seinen Assoziationen auch immer etwas Besonderes, Eigenartiges. Handlungsrelevant werden die Handlungsbedingungen immer nur, wenn sie, gleich ob unbewußt, vorbewußt oder in einem intentionalen Akt, durch das Nadelöhr subjektiver Interpretation gegangen sind: Sie legen, als Gelegenheitsstrukturen, den Rahmen der regional verfügbaren Optionen fest, definieren also das Spektrum der dort gegebenen Möglichkeiten, nicht aber die einzelne Option.

Das Thema des Ost-West-Vergleichs legte es nahe, die Mesoebene durch zwei Regionen repräsentieren zu lassen, die für die alten bzw. die neuen Länder der Bundesrepublik typische Situationsmerkmale aufweisen. Dabei war die Definition von "Region" einerseits am Kriterium der individuell unterschiedlich weit reichenden Erfahrbarkeit auszurichten, andererseits der Option sekundärstatistischer Beschreibbarkeit wegen auf eine Einheit amtlicher Statistik zu beziehen. Aufgrund dessen wurden in einem mehrstufigen Selektionsverfahren zwei Arbeitsamtsbezirke ausgewählt: **Herford im nordöstlichen Westfalen** als einer von drei Arbeitsamtsbezirken, die als quasi durchschnittlichste Regionen der alten Bundesrepublik gelten können, und, als ostdeutsche Vergleichsregionen aus den tradierten großstädtischen Industriestandorten des Ostens der Arbeitsamtsbezirk **Halle an der Saale** mit seinen großen ehemaligen Kombinaten als eine im Umbruch sich befindende, dennoch ihren Basisstrukturen zufolge chancenreiche Region.

Die regionalen Fallanalysen waren auf eine breite informatorische Basis unterschiedlicher Quellen zu stellen: Die Strukturen waren in ihrer den einzelnen in ihrer Lebensgeschichte potentiell appräsentierbaren "Gewordenheit", also in ihrer Entwicklung über einen von den Individuen nachvollziehbaren Zeitraum hinweg, nachzuzeichnen. Dies geschah in drei Analyseschritten (der wirtschaftsgeographischen Besonderheiten, der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung und der Gelegenheitsstrukturen des vorfindlichen regionalen Weiterbildungsangebots). Beschreibung und Analyse der Gegebenheiten in diesen beiden konkreten Kontexten der Weiterbildungssentscheidung fußen, den unterschiedlichen Datenbedarfen entsprechend, auf verschiedenen Datenbasen und -qualitäten, die sich vor allem hinsichtlich ihres Aggregations- und Standardisierungsgrades voneinander unterscheiden. Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitssentwicklung, die ebenso unmittelbar wahrnehmbaren wie für beschäftigungsnahe Weiterbildung zentralen Indikatoren des Zustandes der regionalen Umwelt, wurden wie andere Deskriptoren, zum Beispiel der regionalen Bildungssalden, als **Aggregatdaten vornehmlich amtlicher Statistik sekundär erhoben und analysiert**.

Ergänzt wurden diese Analysen durch relativ **offene leitfadengestützte Interviews mit Experten des regionalen Arbeits- und Weiterbildungsmarktgeschehens und institutionellen Akteuren des intermediären Bereichs** in Ämtern, Weiterbildungseinrichtungen und Betrieben. Die meisten regional bedeutenden außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen und alle relevanten amtlichen und halbamtlchen Stellen konnten auf diese Weise erfaßt werden. Schwieriger war es, eine adäquate, breit genug streuende Auswahl der in den Regionen vertretenen Betriebe zu erreichen. Die Selektionskriterien - Beschäftigungsrelevanz der Branchen für die Region, ihre innerregionale Streuung, Betriebsgrößenklassen - konnten nicht optimal erfüllt werden. Von den in der Herforder Region relevanten Branchen fehlen Beispiele aus der Textilindustrie; in der Region Halle fehlt ein Beispiel des weitgehend stillgelegten Bergbaus, und auch die Dienstleistungen hätten stärker repräsentiert sein können.

Die regionalen, differentiellen **Muster des Umgehens mit den Gelegenheitsstrukturen** und ihrer permanenten Veränderung im Prozeß gesellschaftlichen Wandels konnten zum einen sekundäranalytisch nachgezeichnet, vor allem aber in weiteren **standardisierten Interviews** identifiziert werden, die einerseits den Vergleich mit den auf die Makrostrukturen abzielenden repräsentativen Interviews ermöglichten, andererseits aufgrund ihres Umfangs die Nachfrageseite regional genauer abbildeten. Diese in den Regionen durchgeföhrten Interviews **mit 25- bis 60jährigen Erwerbsnahen ohne mittleren Schulabschluß** sollten schließlich die Auswahl von in ihrer quantitativen Relevanz einschätzbar, thematisch bestimmten Zielpersonen für die soziobiographischen Interviews der Mikroebene vorbereiten.

### **Zwischen Makro- und Mesoebene**

Regionale Arbeitslosenquoten sind nichts anderes als in Summen aggregierte Merkmale einzelner, die, aufeinander bezogen, zu (Aggregat-)Daten des Kontextes der in den Regionen Lebenden werden. Auf ähnliche Weise illustrieren die Resultate der standardisierten Umfragen unter Angehörigen der neuen Zielgruppe in den Regionen Herford und Halle/Saale den thematischen Kontext der Handlungsentscheidungen der einzelnen.

Anders als die auf Vollerfassung abzielenden Daten der amtlichen Statistik beziehen sich die Daten der zweimal rund 180 längeren standardisierten Interviews natürlich nur auf eine Auswahl. Aufgrund der Kenntnis der Makrostrukturen war aber an den Versuch der Realisierung des mathematischen Repräsentativitätsmodells von vornherein nicht gedacht; vielmehr ging es auf der Mesoebene um thematische, um Merkmalsrepräsentativität. Mit dem Ziel weiterer sukzessiver Annäherung an die thematisch relevanten Gruppen lief dies vor allem auf ein größeres Gewicht der Nichtteilnehmer hinaus: Teilnehmer und Nichtteilnehmer wurden zu Paaren "gematcht" (Kapitel 2).

Um den direkten **Vergleich mit den Ergebnissen der Makroebene** zu ermöglichen, bedurfte es zweier Analyseschritte:

Die Beschränkung der Befragungsgesamtheit der Mesoebene auf die Subgruppe der über 25jährigen ohne Mittlere-Reife-Zertifikat unter den Erwerbsnahen erforderte im ersten Schritt eine **Reanalyse der Ergebnisse auf der Makroebene für diese Subgruppe**. Der direkte Vergleich stellte dann die Differenzen zwischen der Subgruppe und der Gesamtgruppe auf der Makroebene der Bundesrepublik heraus.

Zwei Drittel der ursprünglichen Makroebenenpopulation fallen, wie die Analyse zeigte, aus dem weiteren Vorgehen heraus, drei Viertel der Teilnehmer und zwei Fünftel der Nichtteilnehmer. Unter den Teilnehmern gewinnt das Segment betrieblicher Maßnahmebe teiliger erheblich an Gewicht; der Strukturen auf der Makroebene eingedenk, kann davon ausgegangen werden, daß es sich überwiegend um betrieblich verordnete, also weniger um freiwillige Teilnahmen im Wortsinne handelt. **Insgesamt**, war festzustellen, **verschiebt sich das Sample auf der Makroebene deutlich in Richtung des Jedermannssegments und der arbeitertypischen Erwerbssituationen**, und zwar durchaus auch der für die Facharbeiterchaft charakteristischen. Etwa die Hälfte der Verbleibenden zählt zu den typischerweise aus dem beruflichen Weiterbildungssystem Ausgegrenzten. Das spricht wie die vergleichenden Clusteranalysen dafür, daß sich der bei der Fachoberschulreife angesetzte Schnitt als sinnvoll erwiesen hat; auch die Untermengenanalysen für Männer und Frauen, Ost- und Westdeutsche bestätigen die Adäquanz des Vorgehens.

Die vergleichenden Diskriminanzanalysen ergaben angesichts des Schnitts geradezu verblüffende Übereinstimmungen zwischen den für die Subgruppe beschränkt ausgewiesenen Resultaten der Gesamtgruppe und den Ergebnissen der separat für die Subgruppe durch geführten Analysen. Indem die berufliche Bildung an die Stelle der Fachoberschulreife tritt, reproduzieren sich die Ausgrenzungstendenzen auch für diese schon so weit spezifizierte Zielgruppe noch ein weiteres Mal in einem fast idealtypischen Zusammenhang der Analyseergebnisse.

Im zweiten Schritt folgte der **Vergleich dieser Subgruppe der Makroebene mit den Daten der beiden Beispiele für die Mesoebene**. Dabei stellten sich zunächst einmal merkliche Abweichungen im Qualifikationsgefüge der jeweiligen *Samples* heraus: **Sowohl in der Herforder als auch in der Hallenser Region finden sich unter den Befragten deutlich mehr Fachqualifizierte als bei der Bezugsgruppe für die Bundesrepublik**. Es steht zu befürchten, daß hier ein Wechselspiel von Befrager- und Befragten-Selbstselektion stattgefunden hat. Die Sampleverschiebung weg von den Minderqualifizierten würde bei den Auswahlen für die Mikroebene zu beachten sein.

Der resümierende, notwendigerweise auf die Basis des Datenspektrums der Makroebene begrenzte diskriminanzanalytische Vergleich von Bund und Regionen betont die Differenzen zwischen den Erklärungsmodellen für den Bund und für die beiden Regionen. Erweist sich schon im Falle der Region Herford der auf der Makroebene so stark diskriminierende Variablenset als deutlich weniger unterscheidungskräftig, so ergeben sich im Falle Halle nicht tolerierbare Schwächen des Erklärungsmodells: Der Fall reproduziert damit exakt das entsprechende Ergebnis für Ostdeutschland auf der Makroebene. Bemerkenswert ist schließlich, daß über alle differenzierenden Analysen hinweg lediglich ein Merkmal stabil bleibt: Der Arbeiterstatus diskriminiert deutlich auf beiden Ebenen und in beiden Regionen.

Die ebenenübergreifend vergleichenden Clusteranalysen (auf der Basis des Variablensets der Makroebene) schließlich erbrachten bei den Nicht-Teilnehmern im Prinzip die gewünschte Ausdifferenzierung der in der Analyse verbliebenen Cluster. Bei den Teilnehmern bestätigte sich die als Resultat der Analysen auf der Makroebene festgehaltene Annahme, daß den Typen der mäßig motivierten Fachkräfte und der bedrohten älteren Arbeitnehmer im weiteren Verlauf der Untersuchungen besondere Relevanz zukommen würde (Kapitel 3).

Es blieb also erheblicher Erklärungsbedarf; die auf der Makroebene differenzierenden, vor allem sozialstatistischen Merkmale reichen auf der Mesoebene zur Klärung der Differenzen im Abstinenzverhalten nicht hin. Dem dienten die Analysen der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, die Nachzeichnung der regionalen Bildungsstruktur und insbesondere des Weiterbildungsangebots (Kapitel 4 und 5) sowie schließlich der spezifischen Weiterbildungsverhaltensstrukturen in den beiden Regionen (Kapitel 6).

### ***Die Fälle Herford und Halle/Saale***

#### *Herford*

##### Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Charakteristisch für die Region Herford (Kapitel 4) ist das Nachwirken einer industriellen Tradition, die auch mit der Wirtschaftsgeschichte der Region verknüpft ist. Die Textil- und Bekleidungsindustrie als organisierendes Zentrum der industriellen Entwicklung, um das sich komplementäre Industriezweige der mechanischen Industrie, des Maschinenbaus etc. gruppierten, auf der einen Seite und die Möbelindustrie auf der anderen Seite waren neben der Zigarrenindustrie die die wirtschaftlichen Strukturen der Region bis heute bestimmenden Branchen. Der hohe Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe findet hier ebenso seine Wurzeln wie die Dominanz der Konsumgüterindustrie unter den Branchen des sekundären Sektors. Weiterhin prägend für die Region ist die Bedeutung von Klein- und Mittelbetrieben als wesentlichen Beschäftigungsträgern: Mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Betrieben der beiden unteren Größenklassen.

Die Dominanz des sekundären Sektors bedeutet für die Region jedoch eine **starke Konjunkturabhängigkeit**. Entsteht in Zeiten prosperierender Konjunktur regelmäßig ein Mehrbedarf an Personal, so ist umgekehrt stets ein konjunkturbedingter Personalabbau in der Krise zu verzeichnen. Für den Untersuchungszeitraum lassen sich drei Phasen **der Beschäftigungsentwicklung** unterscheiden. Eine erste - bis 1983 - verlief mit einem konjunkturell bedingten Rückgang der Beschäftigung in der Region zwar analog zur Bundesentwicklung, allerdings mit deutlich überproportionalem Ratenrückgang. In einer zweiten Phase blieb der Beschäftigtenzuwachs zunächst leicht unter dem Durchschnitt von Land und Bund, um ab 1986 und bis 1992 mit überdurchschnittlichen Zuwachsraten ein höheres Niveau als in Bund und Land zu erreichen. Insgesamt war zwischen 1980 und 1992 eine erhebliche Steigerung der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Eine dritte Phase zeichnet sich schließlich ab 1992 mit sinkenden Gesamtbeschäftigtenzahlen ab.

Eine Analyse der sektoralen Strukturen zeigt, daß sich im Untersuchungszeitraum die Beschäftigungsrelevanz des Verarbeitenden Gewerbes zugunsten des Dienstleistungssektors dem Bundestrend entsprechend zwar verringert hat, jedoch in deutlich geringerem Maße, als dies im Bundesdurchschnitt geschah. Lediglich in einer Teilregion wurde abweichend davon als Folge der Expansion des Kur- und Gesundheitswesens in den achtziger Jahren fast eine Verdoppelung der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungsbereich erreicht.

Die Entwicklung der Branchen des Verarbeitenden Gewerbes läßt sowohl Prozesse strukturellen Wandels als auch die Konsequenzen des zunehmenden internationalen Wettbewerbs deutlich erkennen. Wenn auch als Folge der regionalen industriellen Tradition immer noch ein starkes Übergewicht der Konsumgüterindustrie festzustellen ist, so läßt sich doch anhand der Beschäftigtenentwicklung zugleich eine Tendenz der Verlagerung von der Konsumgüter- zur Investitionsgüterindustrie belegen.

Spiegelbildlich zur Beschäftigtenentwicklung in den Wirtschaftsbereichen läßt die Analyse der **Entwicklung der Arbeitslosigkeit** in der Region Rückschlüsse auf Beschäftigungsrisiken und -chancen einzelner Personengruppen zu. Gemessen am Verlauf der Arbeitslosenquoten stellt sich die Entwicklung in der Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt erst seit 1988 günstiger dar. In den wirtschaftlichen Rezessionsphasen 1975 und insbesondere 1983 sowie in den nachfolgenden Jahren lagen sie deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Die Anzahl der Arbeitslosen hat sich im Untersuchungszeitraum mehr als verdoppelt, und es ist zu erwarten, daß sich die sogenannte Sockelarbeitslosigkeit auch bei einer Restabilisierung der Konjunktur erneut erhöhen dürfte. Daß auch eine positive Beschäftigungsentwicklung weitgehend an den einmal arbeitslos gewordenen Personen vorbeigeht, zeigte die Entwicklung im Untersuchungszeitraum, in der ein beträchtlicher Beschäftigtenzuwachs nur in geringem Maße mit einem Rückgang der Arbeitslosigkeit korrespondierte.

Eine Analyse der **Struktur der Arbeitslosigkeit** lässt neben einer geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit - Frauen stellten im Untersuchungszeitraum mit Ausnahme weniger Jahre den jeweils größeren Anteil an den Arbeitslosen - als weitere Hauptbetroffene die Gruppe der Aussiedler und mit einsetzender konjunktureller Krise ab 1992 wieder zunehmend die Ausländer erkennen. Das Risiko, arbeitslos zu werden und womöglich zu bleiben, ist nicht zuletzt an bestimmte individuelle Merkmale geknüpft: Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung sind ebenso überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen wie "Ältere" (über 55jährige) und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Die Gruppe der Langzeitarbeitslosen hat sich seit 1983 auf hohem Niveau stabilisiert, hier kumulieren sich die individuellen Merkmale: keine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben, vorherige Angelerntätigkeit, ein Lebensalter von 55 und mehr Jahren und das Vorhandensein gesundheitlicher Einschränkungen. Für eine Reihe von Fertigungsberufen ist zudem ein erhöhtes Zugangs- und Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit als Folge des wirtschaftsstrukturellen Wandels und einer hieraus veränderten Qualifikationsnachfrage festzustellen.

### Qualifikationsstrukturen und regionales Qualifizierungsangebot

Die **Analyse der regionalen Qualifikationsstrukturen** zeigte einen unterdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil mit höheren Abschlüssen und ein strukturelles Defizit höher qualifizierter Beschäftigtengruppen in der Region, das seine Erklärung maßgeblich sowohl in der Betriebsgrößenstruktur als auch in der sektoralen Beschäftigungsstruktur der Region finden dürfte. Im Untersuchungszeitraum hat der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung deutlich zugenommen: Sechzig Prozent aller Arbeiter und über neunzig Prozent aller Angestellten verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung; andererseits hatten auch 1992 noch über dreißig Prozent aller Arbeiter keine formale Berufsausbildung. Bei den Frauen liegt die Quote abgeschlossener Berufsausbildungen jeweils über der Männer. Als Schulabschlüsse dominieren Realschul- und qualifizierte Hauptschulabschlüsse mit circa vierzig Prozent aller Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen. Während der Anteil der Abiturienten stagniert, geht der einfachen Hauptschulabschlüsse zurück.

Auch bei der Entwicklung der Berufsausbildung spiegeln sich deutlich die regionalen Wirtschaftsstrukturen wider. Mit gut einem Drittel neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Handwerk lag deren Anteil im letzten untersuchten Einstellungsjahr trotz tendenzieller Rückläufigkeit immer noch über dem des Bundesdurchschnittes, während er im Bereich von Industrie- und Handelskammer und Öffentlichem Dienst leicht unter dem Bundesdurchschnitt blieb.

Bei der **Qualifikationsnachfrage der Beschäftiger** lassen sich zwei Trends identifizieren: Zum einen versucht man, durch einen wieder verstärkten Rückgriff auf Haupt- bzw. Realschüler

einmal qualifizierte Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden, zum anderen werden in Betrieben des Maschinenbaus Doppelausbildungen mit industriemechanischer und elektrotechnischer Qualifikation mit dem Ziel der Rekrutierung polyvalenter Fachkräfte realisiert. Schließlich wurde in einer Reihe von Expertengesprächen auf eine Bedeutungsverschiebung von der Erstausbildung zur Weiterbildung verwiesen. Weiterbildung setzt demzufolge bei qualifizierten Fachkräften nun früher ein und reicht mit betriebsspezifischen Ergänzungsqualifikationen teilweise schon in die Ausbildung hinein.

Als arbeitsmarktpolitisches Instrument bestimmen **Entwicklung und Struktur der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung** die regionalen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsstrukturen gleichermaßen mit wie die regionalen Weiterbildungsstrukturen. Quantitativ folgte die Entwicklung der Eintritte in Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung in der Region im Trend der bundesweiten Entwicklung und lag in den Jahren 1989 bis 1992 noch über dem Niveau des Bundes. Wesentliche Zielgruppen sind neben Aussiedlern - als regionale Besonderheit - insbesondere Arbeitslose oder akut von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen. Hatte im Bund der Anteil vorher Arbeitsloser bis 1986 kontinuierlich zugenommen und seither eine rückläufige Tendenz zu verzeichnen, so wurde in der Untersuchungsregion 1983 ein Höchststand mit achtzig Prozent erreicht, mit einer anschließend fallenden Entwicklung und erneutem Aufstieg in den letzten Jahren.

Daß von dem Instrument AFG-gefördelter Weiterbildungsmaßnahmen stark steuernde Effekte ausgehen, wird zum einen am bis 1992 mit weit mehr als der Hälfte noch hohen Anteil an Auftragsmaßnahmen deutlich, zum anderen auch an den **Qualifizierungskonjunkturen** selbst. Lagen die Schwerpunkte bei den Männern im Untersuchungszeitraum im Bereich der Metall- und Bauberufe sowie der technischen Qualifizierung, so waren es bei den Frauen vor allem die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, die Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe, die das Gros der Zielqualifikationen ausmachten. Kann in der Region insgesamt durchaus eine positive Bilanz des Arbeitsmarkterfolges der Qualifizierungsmaßnahmen gezogen werden - gemessen am zugrunde gelegten Indikator des Verbleibs im Leistungsbezug sechs Monate nach Beendigung einer *FuU*-Maßnahme (nur 15 Prozent der Absolventen von *FuU*-Maßnahmen standen 1992 ein halbes Jahr nach Abschluß der Maßnahme noch im Leistungsbezug) -, so sind gleichwohl auch nach Abschluß von Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung eine Reihe von Berufen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Nach Individualmerkmalen differenziert, sind Frauen im Untersuchungszeitraum in diesen staatlich geförderten Fortbildungen und Umschulungen unterrepräsentiert; ihr steigender Anteil seit 1990 scheint demgegenüber mit einem insbesondere für Frauen prekärer werdenden Arbeitsmarkt zu korrespondieren. Weiterhin sind jeweils Teilnehmer ohne Berufsausbildung und ohne Hauptschulabschluß nur geringfügig vertreten.

Trägt AFG-geförderte Weiterbildung zum einen zur Ausbildung regionaler Qualifikationsstrukturen bei, so strukturiert sie andererseits auch das regionale Weiterbildungsangebot und somit die "**Gelegenheitsstrukturen**" der **beschäftigungsnahen Weiterbildung**. Mit der Einschränkung der rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für geförderte Bildungsmaßnahmen können nicht wenige Träger ihr Weiterbildungsangebot nicht mehr aufrechterhalten, das heißt, es fallen insbesondere solche Maßnahmen für die sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes aus - wie Übungswerkstätten, Arbeit-und-Lernen-Projekte und ähnliche.

Das **außerbetriebliche Weiterbildungsangebot** ist durch **weitgehend voneinander abgegrenzte Weiterbildungssegmente** geprägt. Während die Volkshochschulen der Region, soweit sie berufliche Weiterbildung anbieten, ein tatsächlich allgemein zugängliches Angebot vorhalten, mit traditionellen Schwerpunkten im Bereich nachholender Schulabschlüsse, Sprachen und EDV-Anwendung, konzentrieren sich alle anderen Weiterbildungsträger auf je spezifische Zielgruppen. Die Berufsbildungswerke der verbandsrechtlichen Weiterbildungsträger führen überwiegend Maßnahmen für Arbeitslose durch, teils mit Schwerpunkt im kaufmännischen, teils im gewerblichen Bereich. Das Weiterbildungsangebot der wirtschaftsnahen Träger stellt nahezu ausschließlich auf die Durchführung betriebsnaher beruflicher Weiterbildung ab, die zum Teil als Auftragsfortbildungen der Betriebe, in jedem Fall aber im Zusammenhang mit dem regionalen betrieblichen Bedarf durchgeführt wurden. In gleicher Weise ist das Angebot der Wirtschaftskammern einzuordnen, deren Zielgruppen überwiegend Fachkräfte aus dem kaufmännischen und technischen Bereich sind.

Schließlich ergab eine Analyse der **Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in der Region** eine weitgehende Persistenz der bekannten Partizipationsstrukturen, das heißt, die traditionellen Muster betrieblicher Weiterbildung kommen hier immer noch voll zum Tragen. Eine markante Tendenz zeichnet sich bei mehreren Betrieben mit der betriebsspezifisch zugeschnittenen Durchführung von "*In-House*"-Maßnahmen ab. Insgesamt kann für die betriebliche Weiterbildung nicht von einer generellen Entwicklungstendenz gesprochen werden; vielmehr konnten im Rahmen der Betriebsbefragungen verschiedene **Typen betrieblicher Weiterbildung** identifiziert werden, die mit den jeweils favorisierten Varianten von Produktionsorganisation und Organisationsentwicklung korrespondieren.

Wir sprechen von einer tayloristischen Variante, bei der Weiterbildung sehr restriktiv gehandhabt und den Kontrollinteressen des Betriebsmanagements untergeordnet wird. Betriebsnotwendige Weiterbildung konzentriert sich auf ein Minimum und beinhaltet vor allem unabwendbare Anpassungsqualifizierung. Weiterbildung der Beschäftigten muß hier weitgehend in Eigeninitiative außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Ein weiterer Weiterbildungstyp entspricht der noch häufig anzutreffenden Praxis des "pragmatischen Reduktionismus" und kann am ehesten als angebotsorientierter und reaktiver Typus gekennzeichnet werden. Die Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildung werden in diesem Fall situativ abgestimmt. Kontinuierliche Weiterbildung als integrierter Bestandteil der Berufsrolle ist ein weiterer Typus, der vor allem in den Bereichen des Handels, des Kredit- und Gesundheitswesens anzutreffen ist. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird hier eher gefördert, da betriebliches Interesse an qualifiziertem Personal und individuelle Interessen stark konvergieren. In einigen gewerblich-industriellen Betrieben geht das Bemühen des Personalmanagements in die Richtung einer stärkeren, eher funktionsbezogenen Systematisierung des Weiterbildungsbedarfs. Weiterbildung erscheint hier als Problemlösungsinstrument für spezifische betriebliche Problemlagen. Diesem Grundverständnis folgend werden grundsätzlich alle Beschäftigtengruppen zu Adressaten betrieblicher Weiterbildung. Schließlich wird in einigen Betrieben Weiterbildung zunehmend in den Kontext von betrieblicher Organisationsentwicklung gestellt und werden betriebliche Reorganisation und Weiterbildung im Sinne von Personalentwicklung enger aufeinander bezogen. Im Zusammenhang mit veränderten arbeitsorganisatorischen Ansätzen, die stärker auf Aufgabenintegration abzielen und eher polyvalente Qualifikationen erforderlich machen, korrespondiert hier eine eher personenbezogene Systematisierung von Weiterbildung im Sinne einer individuellen Potentialermittlung mit fachlichen und sozialen Qualifizierungsprozessen. Weiterbildung wird in diesem Fall an ein spezifisches Verständnis von Unternehmenskultur gebunden und sucht die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu erhöhen.

Trotz Einführung neuer arbeitsorganisatorischer Muster in einer Reihe von Betrieben, bei denen vor allem die Integration der Qualitätskontrolle in den gesamten Produktionsprozeß im Mittelpunkt steht, fand sich kein betrieblicher Experte, der nicht von einer weiteren technischen Rationalisierung in den Betrieben ausging. Daß Automatisierungs- und Technisierungsprozesse auch weiterhin eine große Rolle spielen, war Konsens über die Branchen hinweg. Verstärkte arbeitsorganisatorische Reorganisationsprozesse treten also offenbar nicht an die Stelle weiterer technischer Innovation, sondern sind teilweise deren Folge. Hinsichtlich der **Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsstrukturen** gingen alle befragten Experten zwar von einer abnehmenden Nachfrage nach ungelerten Arbeitskräften aus und wurde darüber hinaus speziell im Facharbeiterbereich von eher steigenden Anforderungen in Richtung komplexerer, polyvalenter beruflicher Fähigkeiten berichtet, in den Betrieben des Kreditwesens und Handels

von einem Anstieg der Beratungsarbeit und in denen des Gesundheitswesens von einer zunehmenden Aufgabenintegration von administrativer, planender und betreuender Tätigkeit, die berufliche Weiterbildung erforderlich machen. Für breite Belegschaftssegmente scheint dagegen ein Moratorium der Entwicklung betrieblicher Weiterbildung wahrscheinlicher. Die Expertenbefragung spiegelt insoweit die auch in sozialwissenschaftlichen Studien konstatierte Unsicherheit über die weiteren qualifikatorischen Entwicklungspfade wider, die die Individuen in eine weitgehend offene Entscheidungssituation zu stellen scheinen.

### *Halle/Saale*

Die Region Halle (Kapitel 5) ist Teil eines bis nach Sachsen hineinreichenden ökonomischen Verdichtungsraumes und eines der industriellen Zentren der ehemaligen DDR. Die Verfügbarkeit einer Reihe natürlicher Ressourcen begründete eine Konzentration der Chemieindustrie in dem "Chemiedreieck" Bitterfeld/Halle/Merseburg, die mit vier Großkombinaten strukturprägend für diesen Raum wirkte. Die drei Kreise der Untersuchungsregion sind durch eine äußerst heterogene Wirtschaftsstruktur gekennzeichnet. Dem weitgehend landwirtschaftlich geprägten Saalkreis mit DDR-typischen Produktionsstrukturen stehen der Kreis Bitterfeld mit starker industrieller Monostruktur neben dem landschaftsprägenden Braunkohletagebau und die Stadt Halle mit einer diversifizierten Wirtschaftsstruktur mit Schwerpunkten in Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau auf der einen und einem für DDR-Verhältnisse relativ ausgebauten Dienstleistungsbereich auf der anderen Seite gegenüber. Der rasante wirtschaftliche Strukturbruch nach 1989 bedeutete eine radikale Veränderung der normativen Grundlagen des sozialen Lebens der DDR-Gesellschaft und der sie konstituierenden wirtschaftlich-sozialen Strukturmerkmale.

### Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die Anpassung an kapitalorientierte marktwirtschaftliche Strukturen bedeutete insbesondere einen drastischen Personalabbau in allen ehemaligen Großbetrieben und eine Auflösung DDR-spezifischer Produktionsstrukturen. Eine Kompensation der negativen **Beschäftigungsentwicklung** zeichnet sich nur bedingt im Baugewerbe, bei den Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor und in geringem Ausmaß durch den Wiederaufbau des öffentlichen Sektors ab, das heißt vornehmlich in all jenen Wirtschaftsbereichen, die zu DDR-Zeiten unterentwickelt bzw. nicht existent waren. Ein erheblicher Teil des Beschäftigungsabbaus wurde zunächst mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument der Kurzarbeit, sodann mit Regelungen zum Vorrueststand und Sozialplänen und schließlich mit Hilfe der Installierung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen reguliert. **Hauptbetroffene des**

**wirtschaftlichen Umbruchs waren ehemals erwerbstätige Frauen**, die fast zwei Drittel der Arbeitslosen in der Region ausmachen und kaum eine Chance auf Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu haben scheinen.

### Qualifikationsstrukturen und regionales Qualifizierungsangebot

Die **Qualifikationsstrukturen der Region Halle** sind zum einen, verglichen mit der Region Herford, DDR-typisch von einem überaus großen Facharbeiteranteil gekennzeichnet; der Anteil Ungelernter, das heißt von Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung, fällt dementsprechend niedriger aus. Bezeichnend ist die **abweichende Struktur der Frauenqualifikationen**: Sie sind sowohl bei den Unausbildeten als auch bei den höheren Schulabschlüssen stärker vertreten. Beim Vergleich zwischen den beiden Regionen muß allerdings einbedacht werden, daß die Qualitäten der Fachqualifikationen nur bedingt miteinander verglichen werden können: Voraussetzungen für die Ausbildungen und ihre Durchführung differieren nicht unerheblich. So konnte ein Teil der Facharbeiterqualifizierungen in der DDR schon mit dem ersten Abschluß der Polytechnischen Oberschule (nach acht Jahren) begonnen werden und dauerte in der Regel nur zwei Jahre; andererseits waren berufsbezogene Ausbildungselemente integraler Bestandteil des polytechnischen Konzepts und damit Teil schon der Schulbildung.

Innerregional zeigt sich auch für die Region Halle das altbekannte, immer schon gegebene **Stadt-Land-Gefälle des schulischen Ausbildungsbereichs**, das sich den heterogenen Bevölkerungs- und Wirtschaftsstrukturbedingungen in den drei Kreisen entsprechend von Halle über den Kreis Bitterfeld zum Saalkreis hin systematisch ausdünnnt.

AFG-gefördeter beruflicher Weiterbildung kam in den ersten Jahren nach dem politischen und wirtschaftlichen Umbruch eine manifeste sozialpolitische Funktion zu. Neben dieser Funktion und ihren arbeitsmarktentlastenden Wirkungen **zielten berufliche Fortbildungen und Umschulungen** auf eine Reorientierung auf einen nunmehr für die Subjekte nur schwer berechenbaren Arbeitsmarkt. Ihre überproportionale Inanspruchnahme durch Frauen kann als ein Indiz dafür angesehen werden, daß sie nicht ohne weiteres bereit sind, sich mit der Herausdrängung aus dem Erwerbsleben, wie sie sich abzeichnet, abzufinden.

Die **regionalen Strukturen des Weiterbildungsangebots** gestalteten sich, insgesamt gesehen, ebenso vielfältig wie unübersichtlich. Insbesondere privat-kommerzielle Bildungsträger stellten bislang, nach der Wende, einen Großteil des außerbetrieblichen Weiterbildungsangebots. Eine wichtige Rolle spielt zudem das Bildungsangebot zweier gewerkschaftsnaher Träger, teilweise aufgrund enger Kooperation mit den ehemaligen Kombinaten. Nach einer ersten Phase der Weiterbildungsexpansion, die sich entscheidend auf Auftragsmaßnahmen des regionalen Arbeitsamtes stützte, entwickelte sich eine stärkere Spezialisierung einzelner Bildungsträger auf spezifische Qualifizierungsschwerpunkte und scheint sich nunmehr eine Konzentration auf die verbliebenen Problemgruppen des Arbeitsmarktes abzuzeichnen.

Eröffnete **betriebliche Weiterbildung** anfangs noch weitgehend allen interessierten Beschäftigten eine Teilnahme an Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen, so vollzog sich alsbald eine Reorganisation der Strukturen betrieblicher Weiterbildung, die sich denen westlicher Betriebe immer weiter annähern - einschließlich der bekannten branchen- und segmentspezifischen Nuancierungen. Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich somit zunehmend auf jene Kernbelegschaften, an deren Qualifizierung ein längerfristiges betriebliches Interesse besteht. Soweit westdeutsche Betriebe in der Region ansässig wurden oder ehemals ostdeutsche Betriebe in ihre eigenen logistischen Strukturen integrierten, exportierten sie zugleich ihre jeweils unternehmenstypischen institutionellen Muster von Weiterbildung. Neben fachlich-technischen Qualifizierungsmaßnahmen kam der Bearbeitung vermeintlicher Mentalitätssperren und einer verhaltensorientierten Weiterbildung eine im Vergleich zum Westen höhere Bedeutung zu.

Stellt man es in den Kontext der sich vollziehenden soziokulturellen Umbrüche, so scheint es kaum überzeichnet, die **zentrale Funktion des beruflichen Weiterbildungsangebots der Region** weniger in den materiellen Qualifizierungsprozessen zu begreifen als vielmehr **in seinem Beitrag zur "Kleinarbeitung" der durch den Umbruch ausgelösten biographischen Deprivationsprozesse** - als notwendiger Voraussetzung der kaum noch latenten Funktion der Durchsetzung der ordnungspolitischen Richtungsentscheidungen, der "Akzeptanz" des Systems.

## ***Die Nachfrageseite: Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in den Regionen***

Den Bericht über die Untersuchungen auf der Mesoebene schließt das Kapitel 6 mit der Analyse der regionalen Gestalten jenes Teils der Nachfrageseite beruflicher, beschäftigungsnaher Weiterbildung ab, der aufgrund der Analysen auf der Makroebene als neue Zielgruppe bestimmt wurde. Standardisierte, gegenüber den Makroebeneninterviews erheblich erweiterte Befragungen von nach den Regeln repräsentativer Verfahrensweise ausgewählten Interviewpartnern aus diesem Bevölkerungskreis bilden die Informationsbasis für die Darstellung typischer **Ausgangssituationen** in den beiden Regionen Herford und Halle an der Saale. Deren Aggregationen erscheinen, obwohl als Individualdaten erhoben, als spezifisch regionale Gestalten der Nachfrageseite, also als **Charakteristika der Regionen**. So werden etwa berufliche Wertvorstellungen und Kontrollerwartungen auf der Mesoebene, in ihren regionalen Aggregationen, als Ausprägungen regionaler Einstellungs- und Meinungsklimata interpretiert.

### *Differenzierungen der Erwerbssituation*

Die auf der Makroebene äußerst trennscharfe Erwerbssituationsgruppendefinition hatte, wie zu erwarten war, an Unterscheidungskraft zur Binnendifferenzierung der neuen Zielgruppe so sehr verloren, daß eine genauere Identifizierung der **Binnenstrukturen der verbliebenen Erwerbssituationsgruppen** erforderlich wurde. Dazu konnten insbesondere die in der empirischen und theoretischen Literatur immer wieder zitierten Merkmale der Erwerbsbiographien und der Arbeitssituationen herangezogen werden, die als der Weiterbildungsteilnahme förderlich oder hinderlich gelten.

Hierzu zählen, welchen positiv oder negativ zu bewertenden Bedingungen sie auch zuzuschreiben sein mögen, jedenfalls **Brüche und Kontinuitäten in der Erwerbsbiographie**, allerdings, wie sich im Laufe der Analyse bestätigte, in entsprechend widersprüchlicher Weise. Die systembedingten Differenzen in den erwerbsbiographischen Grundmustern dieses Qualifikationssegments - mit den typischerweise im Westen größeren Diskontinuitäten in den Extrembereichen des Spektrums - kennzeichnen auch die exemplarischen Fälle Herford und Halle. An den Mustern lassen sich zudem die wendebedingten Verwerfungen in Halle deutlich wiedererkennen, zumal bei den Frauen. Was die Männer angeht, so spricht alles dafür, daß sich hier eine segmentspezifische "Normalisierung" im Sinne der für Herford und den Westen typischen Biographiemuster ergibt. Deutlich wird aber vor allem, wie - systemunabhängig - die Erwerbssituation die Berufsbiographiemuster bestimmt - und erst auf dieser Basis die durchaus gegebenen Differenzen zwischen den Regionen durchschlagen. Dazu zählen nicht zuletzt die großen Anteile von erstmaligen Brüchen in Halle und die Normalität chaotischer Biographien

im Westen - sieht man von den hüben wie drüben bezeichnend stabilen Biographien der Facharbeiter ab.

Obwohl der sekundäre, traditionale Sektor in Herford eine so starke Bedeutung für das Erwerbssystem besitzt, scheinen den Antwortmustern der Befragten zufolge dort die "modernerer", eher nicht *blue-collar*-typischen **Belastungen am Arbeitsplatz** eine Rolle zu spielen, wie sie Hetze, Terminnot und Stress im Gegensatz zu den primär-körperlichen darstellen. Die Faktorenanalysen bestätigen diese Trennungen und verweisen damit auf die tatsächlichen Zuständigkeiten der Arbeitsplätze auch im industriellen Sektor im Raum Herford und im Raum Halle.

Was die wahrgenommenen **Gefährdungen der Erwerbsbiographie** angeht, ist zu vermerken, daß Gefährdungswahrnehmung und, soweit man das nach den regionalen Situationsanalysen sagen kann, tatsächliche Gefährdung unmißverständlich miteinander korrespondieren. Daß dann die Beziehungen zwischen regionalen Zuständigkeiten und Gefährdungswahrnehmung noch geschlechtsspezifisch typisch variieren, Gefährdungen zum Beispiel von Frauen in der Region Halle in besonderem Maße wahrgenommen werden, mag nicht weiter verwundern. Daß die Biographieentwürfe der ostdeutschen Frauen insgesamt gefährdeter sind als die beispielsweise ihrer westdeutschen, von tiefgreifenden Umbrüchen bislang verschont gebliebenen Geschlechtsgenossinnen, liegt ebenso auf der Hand wie die Tatsache, daß ihre Männer weit weniger betroffen sein dürften als sie selbst.

Über die teilnahme- und abstinenzbezogenen **Arbeitsplatzopportunitäten**, wie sie hier definiert wurden, Besonderes zu vermerken, scheint angesichts der extrem hohen Koinzidenzen mit Weiterbildungsteilnahme oder -abstinenz fast schon unnötig. Die theoretisch sich anbietenden und empirisch gesicherten Dimensionen sind tatsächlich eng mit dem Weiterbildungsabstinentverhalten verknüpft: **Je günstiger die Arbeitsplatzbedingungen, die Arbeitsplatzopportunitäten im Sinne der Vorgaben der Weiterbildungsforschung, desto wahrscheinlicher ist Nicht-Abstinenz.**

In der Region Halle wird diese Tendenz durch die umbruchsbedingten Modifikationen der Weiterbildungsverhaltensstrukturen ihrerseits modifiziert: Dort hat die den Individuen präsentierte Weiterbildungsforderung derart durchgängig praktische Relevanz, daß beispielsweise der insgesamt so wichtige Situs des Arbeitsplatzes in weiterbildungsoffenen oder nicht-offenen Branchen kaum eine diskriminierende Rolle spielt. Daß die Weiterbildungsforderung in die Hallenser Region vor Branchentoren nicht halt macht, trifft aber im wesentlichen nur für die Männer zu; ein weiteres Indiz der Modifikation der Erwerbssituation der Frauen zeigt sich in deren Branchenbetroffenheit.

Arbeitsplatzopportunitäten, -gefährdungen und -belastungen sowie berufsbiographische Diskontinuitäten wurden im nächsten Untersuchungsschritt den verbliebenen vier Kategorien der Erwerbssituation gegenübergestellt - von denen nur die Gruppe der Jedermanns- und gefährdeten Qualifikationen und die vollerwerbstätigen Facharbeiter(innen) keine schon zusammengefaßten Restkategorien waren. Die sukzessive Differenzierung führte schließlich zur **Identifizierung und Definition von acht Erwerbssituationsgruppen** innerhalb der Zielgruppe der 25- bis 60jährigen erwerbsnahen Deutschen unter Fachoberschulreife-Niveau.

Diese Erwerbssituationsgruppen sind in den beiden Regionen, der Erwerbsgeschichte der DDR respektive der alten Bundesrepublik angemessen, verschieden stark vertreten. So finden sich im Nordosten Westfalens deutlich häufiger die marginalen Typen der Chaosbiographien einerseits und der qualifizierten Nicht-Arbeiter(innen) mit vielfältigen Arbeitsplatzopportunitäten andererseits, in Halle ist dagegen der stark gefährdete Teil des Marginal-segments deutlich häufiger vertreten als in Herford.

Die offenbar alle Einflüsse auf Abstinenzverhalten majorisierende Bedeutung der Erwerbssituation zeigt sich schließlich auch in der Bedeutungslosigkeit der regionalen Differenzen zwischen Herford und Halle, wenn die Differenzen innerhalb der ("konstant gehaltenen") Erwerbssituationen miteinander verglichen werden: Sie verschwinden tendenziell. **Nicht die Typik des spezifisch Regionalen entscheidet über Teilnahme oder Abstinenz, sondern die Erwerbssituation mit ihren typischen Arbeitssituationen, Zuständigkeiten des Arbeitsplatzes. Diese aber sind regional eben nicht gleich, sondern typisch und nicht zufällig: historisch besondert, different.** Der originär regionale Faktor ist in dieser Differenz unterschiedlicher Erwerbsstrukturen gegeben.

### *Regionale Weiterbildungsopportunitäten*

Zu den weiterbildungsrelevanten Opportunitäten zählt natürlich in allererster Linie das Angebot an beschäftigungsnaher Weiterbildung selbst, so wie es in einer Region gegeben ist. Als entscheidende vermittelnde Kategorie zwischen dem objektiv und dem subjektiv Gegebenen tritt die subjektive Erreichbarkeit eben dieses Angebots, die sich keineswegs in Kilometern angemessen messen läßt; sie ist vielmehr vielfach durch individuelle Relevanzsetzungen gebrochen. Nimmt man nun die Informationen zur Einschätzung des allgemeinen und des persönlich relevanten Angebots als Indikator der **Einschätzung regionaler Weiterbildungsopportunitäten durch die Nachfrageseite** zusammen, dann schneidet die insgesamt wohl doch ländlichere Region um Herford deutlich besser ab, wobei diese Differenzen bei den Männern noch klarer hervortreten als bei den Frauen.

Das regional gegebene beschäftigungsnahe Weiterbildungsangebot wird um so seltener realisiert, je weniger erreich- und nutzbar es erscheint; der erwartete Zusammenhang wird durch die Ergebnisse der Umfrage auf der Mesoebene bestätigt. Um so interessanter dann, daß Abstinenz genau dann häufiger auftritt als Teilnahme, sobald gutes Angebot als persönlich nicht nutzbar gilt. Daß auch hier die Differenzen bei den Männern wieder deutlicher erscheinen als bei den Frauen, könnte als Effekt der Tatsache interpretiert werden, daß sie in stärkerem Ausmaß als jene auf die Realisierung einer "Normalbiographie" verwiesen sind.

Dennoch gilt, daß die persönliche, individuelle Wahrnehmung des Angebots bei Männern wie bei Frauen und über alle Erwerbssituationen hinweg mit seiner Realisierung einhergeht; beide Merkmale modifizieren aber den Zusammenhang. Bei den Erwerbssituationsgruppen kristallisierte sich heraus, daß die **Angebotseinschätzung um so relevanter wird, je marginaler die Erwerbssituation**, je belasteter, gefährdeter also die Erwerbsbiographie, je weniger begünstigt die Arbeitsplatzsituation. Dies läßt einen ersten pädagogischen Schluß zu: Wenn die Erwerbsnahen dieser Segmente für berufliche Weiterbildung gewonnen werden sollen, ist - neben der Verbesserung der Bedingungen - aufsuchende Bildungsarbeit gefragt. Dies gewiß nicht zuletzt deshalb - und hier bestätigen die Ergebnisse der Untersuchungen auf der Mesoebene in der Bildungsforschung altbekannte Zusammenhänge auch für eine Zeit, von der behauptet wird, daß alle tradierten Milieubedingungen verlorengingen -, weil die vorgängigen Bildungs- und Arbeitshierarchieerfahrungen der meinungsrelevanten "signifikanten Anderen" ein Bildungsklima mit aufbauen, das mitverantwortlich ist für alles weitere Bildungsverhalten der einzelnen.

### *Kristallisierte Erfahrungen*

Bildungs- und Hierarchieerfahrungen der signifikanten Anderen, die das **Qualifikations- und Stellungsmilieu** in wesentlichem Ausmaß konstituieren, in dem sich der einzelne - über seine eigenen Erfahrungen hinaus - bewegt, zeitigen denn auch in dieser Untersuchung einen ungebrochen ordinalen Zusammenhang mit Weiterbildungsabstinentzverhalten, wobei auch in diesem Fall ein geradezu idealtypischer Zusammenhang in Herford - je bildungsferner und arbeitertypischer das Milieu, desto wahrscheinlicher wird Weiterbildungsabstinentz - einem nicht so klaren in der Region Halle, in deren jüngerer Geschichte die tendenzielle Brechung des tradierten Zusammenhangs zwischen Bildungs- und Hierarchieerfahrungen und Sozialmilieu-zugehörigkeit wirksam geworden sein dürfte, gegenübersteht.

Die eigene Erwerbssituation modifiziert selbstverständlich die Erfahrungen der Anderen, wie sie sich in deren Bildungs- und Stellungsmerkmalen manifestieren. Dies gilt aber so nicht durchgängig; vielmehr zeigte sich in der Analyse dieses mehrdimensionalen Zusammenhangs, daß Weiterbildungsabstinenz im Falle der vollerwerbstätigen Facharbeiter mit nicht geringen Arbeitsplatzopportunitäten - bei denen es sich, nicht zu vergessen, um ein im ganzen untypisch stabiles Segment handelt - in überraschendem Maße von den kristallisierten, kollektiven Erfahrungen abhängt: Je weiter dieser Hintergrund von lohnarbeitstypischen Milieus entfernt ist, desto deutlich unwahrscheinlicher wird in dieser Erwerbssituationsgruppe Weiterbildungsabstinenz.

Trotz modifizierter Statementbatterie ergibt sich bei der Analyse der vorgegebenen Gründe für Weiterbildungsabstinenz keine nennenswerte Veränderung der Ergebnisse auf der Makroebene: Belastungs- und Sinnlosigkeitssyndrom kristallisieren sich auch auf der Mesoebene als wesentliche Dimensionen heraus - wobei Sinnlosigkeit offenbar mit verschiedenen Facetten von Nutzlosigkeit identisch ist. Letztere treten in der Herforder doppelt so häufig auf wie in der Hallenser Region, bei den Herforder Frauen noch stärker als bei ihren Hallenser Geschlechtsgenossinnen. Eklatante regionale Differenzen finden sich schließlich bei den Spontanantworten auf die Frage nach dem wichtigsten **Grund** dafür, **nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen**: Während jeder Dritte in der sachsen-anhaltinischen Region das Ausbleiben eines konkreten Angebots beklagt, stellt dies in der westfälischen Region allenfalls jeder Achte als wichtigsten Grund für seine Weiterbildungsabstinenz heraus. Auch das **entspricht den Gegebenheiten**.

Mit dem Ziel vorsichtiger Annäherung an die individuellen Bilanzierungen von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung wurden im nächsten Untersuchungsschritt berufliche Wertvorstellungen und Kontrollerwartungen als relevante Vor-Einstellungen zur Abstinenzfrage analysiert, die ihrerseits durchaus milieutypisch vorgeprägt sein dürften, wie vorgängige Untersuchungen nachweisen.

Die Faktorenanalysen in der Herforder und der Hallenser Region zeigen eine dualistische **Struktur beruflicher Wertvorstellungen**, eine klare Zweiteilung in Arbeits- und Freizeitorientierungen, wobei sich unübersehbare Differenzen zwischen den beiden Regionen insbesondere bei der Arbeitsorientierung ergaben: Entschieden weniger relevant als in Halle ist sie in Herford; stark ausgeprägt ist sie in der Region Halle beinahe in jedem zweiten, in der Region Herford nur in jedem fünften Fall. Man könnte auch dies aus den objektiven Verhältnissen und ihrer Interpretation durch die ihnen in dieser oder jener Gestalt Ausgesetzten verstehen: Wo Arbeit vorhanden ist, wird sie nicht thematisiert, nicht "wichtig"; wo sie aber fehlt oder Arbeitsplätze konkret erfahrbar gefährdet sind, ändert sich auch die Einstellung, die Relevanz von Arbeit respektive Freizeit.

Die Faktorenanalyse der **Kontrollerwartungen**, der generellen Einstellung der einzelnen zur Frage der eigenen Handlungsmöglichkeiten im Feld von Arbeit, Beruf und Weiterbildung, bestätigt auch für diese, schon stark selegierte Gruppe die klassische duale Struktur von externalen und internalen Kontrollvorstellungen. Auch hier bestätigt sich aber einmal mehr die Untersuchungen auf der Makro- ebenso wie auf der Mesoebene wie ein roter Faden durchlaufende Tendenz vergleichsweise geringer Trennschärfe der im gesamten Westen empirisch gesättigten Kategorien im Osten: Überraschend schwach ausgeprägt sind sowohl interne als auch - und vor allem - externe Kontrollerwartungsmuster, was man von der Region Herford nicht behaupten kann. In Herford, das zeigt die Kontrolle ihres Einflusses, ist zudem die Stärke internaler bzw. externaler Erwartungshaltungen ordinal abhängig von der Erwerbssituation - je günstiger sie ist, desto stärker wird das Gewicht internaler und je ungünstiger, desto bedeutsamer das externaler Erwartungsstrukturen. In Halle lässt sich ein derart ungebrochener Zusammenhang nicht feststellen. Der starke, in der erwarteten Richtung verlaufende Zusammenhang zwischen der Art der Kontrollerwartung und Weiterbildungsabstinenz wird regional kaum modifiziert; er gilt im großen ganzen hüben wie drüben. Sie können damit als Charakteristikum der Regionen kaum herangezogen werden, anders als die Wertvorstellungen zu Arbeit und Freizeit - die aber als weiterbildungsrelevante Prädispositionen angesichts ihrer unerwarteten tatsächlichen Indifferenz gegenüber dem Abstinentzverhalten praktisch ausfallen.

### *Regionale Ausgangssituationen und Zielgruppen der Mikroebene*

Im sechsten Abschnitt der Untersuchung der Umfrageergebnisse in den beiden exemplarischen Regionen ging es schließlich um die Herausfilterung maximal voneinander sich unterscheidender **Ausgangssituationen der Weiterbildungsentscheidung**. Dabei wurde gegenüber den bisherigen Diskriminanzanalysen (auf der Makroebene und bei den Vergleichsanalysen) eine andere Analysestrategie verfolgt: Die Lösungsmodelle der Makroebene wurden, ohne die sie konstituierenden Einzelmerkmale noch einmal einzubeziehen, prioritär gesetzt, die Ergebnisse der Mesoebenenanalyse sekundär, und einige zusätzliche Einzelmerkmale wurden schließlich ungesetzt in die Analyse einbezogen.

Im Falle Herford erbringt sie tatsächlich erhebliche Verbesserungen mit mittlerweile extrem hohen Prognosewerten und Trefferquoten zwischen achtzig und neunzig Prozent in den beiden ausgeprägten Bereichen der dreistelligen Skala. Dabei ist das Gewicht von Kontrollerwartungen und Milieutraditionen beachtenswert. **Insgesamt** differenziert die Diskriminanzfunktion nachvollziehbar und wie erhofft zwischen weiterbildungsopportunen und nicht weiterbildungsopportunen Ausgangssituationen in der Region. Zwischen Männern und Frauen werden, ebenfalls nachvollziehbar, im einen Fall, **bei den Männern**, branchentypische

betriebliche Opportunitäten und Segmentierungen, im anderen Fall, **bei den Frauen**, weiterbildungsfreundliche Biographien als Erklärungswege vorgeschlagen.

Auch im Falle Halle stellt sich die Erklärung männlicher Ausgangssituationen als schwieriger dar als die der Frauen. Auch hier aber spielen **bei den Frauen** die personenbezogenen Merkmale eine größere Rolle als - wie **bei den Männern** - die eher arbeitsplatzbezogenen. **Insgesamt** aber bleiben die Analyseergebnisse im Falle Halle, damit den roten Faden zu Ende knüpfend, weiter hinter dem Erwartbaren zurück, unscharf, relativ wenig prognosesicher. Hier wird, mehr noch als in Herford, auf die Analyseergebnisse auf der Mikroebene zurückgegriffen werden müssen.

Wie die Diskriminanzanalysen der Ausgangssituationen von Abstinenten einerseits und Teilnehmern andererseits setzte auch die Untersuchungen auf der Mesoebene abschließende Clusteranalyse der verbliebenen Weiterbildungsabstinenten und -teilnehmer auf einer höheren Analysestufe an als die entsprechenden auf der Makro- und den beiden Vergleichsebenen. Es sollten die verschiedenen **Ausgangssituationen in den Clustern** vertreten sein, um so die weitere, verfeinerte Zielgruppenselektion den Analyseergebnissen angemessen vor sich gehen zu lassen. Deshalb wurden lediglich die drei Diskriminanzanalyseergebnisse (für die Makro- und die beiden exemplarischen Fälle der Mesoebene) in das Klassifikationsverfahren einbezogen.

Dementsprechend trennscharf und inhaltlich aussagekräftig sind denn auch die Analyseergebnisse ausgefallen. **Bei den Abstinenten** differenzieren sie zwischen "Begünstigten ohne Bedarf" und ihrem Gegenpart, den "Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu", sowie einer quer dazu liegenden dritten Gruppe "mäßig begünstigter Stabilitätsorientierter", **bei den Teilnehmern** zwischen "optimal Situierten in den qualifiziertesten Segmente" - dem am besten präparierten Cluster des Samples -, ihrem Gegenpart der "ausgegrenzten Geforderten aus dem Arbeitstermilieu" und einem eher "mobilitätsorientierten Durchschnitt".

Die drei Nicht-Teilnehmer-Cluster und das von seinen - Ausgrenzungstendenzen deutlich signalisierenden - Merkmalen her ebenfalls eher zum Reservoir der Abstinenten zählende Teilnehmer-Cluster bilden die neuen **Zielgruppen** für die weiteren Untersuchungen und die Auswahlbasis **für die Interviews auf der Mikroebene**.

## LITERATUR

- ABELSHAUSER, Werner, 1983: Wirtschaftsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland 1945-1980, Frankfurt/M.
- ABICHT, Lothar, Peter BORKENHAGEN, Holger LÜCK und Peter SCHÖNFELD, 1993: Bedarf an innerbetrieblicher Weiterbildung in den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes (Industrie) im Regierungsbezirk Halle und Möglichkeiten seiner Abdeckung auf der Grundlage des Weiterbildungsangebotes in der Region, Halle.
- ADAMY, Wilhelm, und Otto SEMMLER, 1993: Sozialabbau in der beruflichen Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 44 (1993) 10, 214-220.
- AMTLICHE NACHRICHTEN der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (ANBA), Jahrgänge 1980-1993.
- ARBEITSAMT HALLE: Arbeitsmarktberichte von Januar 1991 bis Dezember 1993.
- ARBEITSAMT HERFORD: Strukturbericht 1980.
- ARBEITSAMT HERFORD: Der Arbeitsmarkt 1990, 1991, 1992.
- ARBEITSAMT HERFORD: Sonderuntersuchung über Arbeitslose und offene Stellen, September 1986, 1987, 1988, 1989, 1992.
- ARBEITSGEMEINSCHAFT BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSFORSCHUNG e.V. (Hrsg.), 1993: Betriebliche Anpassungsqualifizierung in den neuen Bundesländern. Branchenberichte (= Studien aus der betrieblichen Weiterbildungsforschung, 5), Hochheim.
- ARBEITSGRUPPE BILDUNGSBERICHT am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1994: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick, Reinbek.
- ARBEITSMARKT MONITOR für die neuen Bundesländer, 1993: Schnellbericht: Daten für November 1992, hrsg. von INFRATEST SOZIALFORSCHUNG, o.O. (München).
- ARBEITSMARKT-MONITOR Sachsen-Anhalt, 1995: 4. Umfragewelle von Herbst 1994, hrsg. vom INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG, Halle.
- ARNOLD, Rolf, (Hrsg.), 1991: Taschenbuch der betrieblichen Bildungsarbeit, Hohengehren.
- AXMACHER, Dirk, 1990a: Widerstand gegen Bildung. Zur Rekonstruktion einer verdrängten Welt des Wissens, Weinheim.
- AXMACHER, Dirk, 1990b: Bildung, Herrschaft und Widerstand, Grundzüge einer "Paratheorie des Widerstands" gegen Weiterbildung, in: Probleme des Klassenkampfs 20 (1990) 2, 54-74.
- BECK, Ulrich, Michael BRATER und Hansjürgen DAHEIM, 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Reinbek.
- BECKER, Rolf, 1991: Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (1991) 2, 351-364.
- BEYWL, Wolfgang, Wolfgang HELMSTÄDTER und Michael WIEDEMEYER, 1993: In die beschäftigungspolitische Abseitsfalle? Die Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung in den neuen Bundesländern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 35/93, 31-39.

- BOLDER, Axel, 1986: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien. Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse der Weiterbildungsforschung (= Berichte des ISO, 35), Köln.
- BOLDER, Axel, 1987a: Berufliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse. Eine Literaturdokumentation (= Berichte des ISO, 36), Köln.
- BOLDER, Axel, 1987b: Realitätsverarbeitung. Zur Verzahnung von Chancenstrukturen und Prozessen der Sozialisation für Arbeit und Beruf, in: Axel BOLDER und Klaus RODAX (Hrsg.): Das Prinzip der aufge(sc)hobenen Belohnung. Zur Sozialisation von Arbeiterkindern für den Beruf, Bonn, 263-284.
- BOLDER, Axel, 1991: Der Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben unter ungleichen regionalen Bedingungen in Nordrhein-Westfalen (= Berichte des ISO, 46), Köln.
- BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Daniela NOWAK und Andrea REIMER, 1994: Weiterbildungsabstinenz: 1. Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland 1993 (= Berichte des ISO, 49), Köln.
- BRONFENBRENNER, Uriel, 1976: Ökologische Sozialisationsforschung - Ein Bezugsrahmen, in: Uriel BRONFENBRENNER, Ökologische Sozialisationsforschung, hrsg. von Kurt LÜSCHER, Stuttgart, 199-220.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.), 1990: Betriebliche Weiterbildung. Forschungsstand und Forschungsperspektiven (= Studien zu Bildung und Wissenschaft, 88), Bonn.
- BUSCH, Dirk W., 1973: Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität, Stuttgart.
- CRUSIUS, Reinhard, und Manfred WILKE 1975: Von der vergessenen zur verlassenen Majorität. Berufsbildungsmisere, Lehrstellenverknappung und Jugendarbeitslosigkeit, in: Sybille LATURNER und Bernhard SCHÖN, Jugendarbeitslosigkeit, Reinbek, 26-38.
- DÄUBLER, Wolfgang, 1991: Ratgeber Arbeitsrecht, Reinbek.
- DIE WELT, Beilage vom 21.09.1994: "Zukunftsregion Halle-Leipzig".
- DOBISCHAT, Rolf, 1993: Analysen und Perspektiven regionalisierter Berufsbildungsforschung, in: Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung (= Forschungs- und Sitzungberichte der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, 191), Hannover, 8-31.
- DOBISCHAT, Rolf, Antonius LIPSMEIER und Herbert WASSMANN, 1983: Berufliche Weiterbildung in ausgewählten Teilräumen Nordrhein-Westfalens. Eine empirische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung von Teilnehmerstrukturen und regionalen Bedingungen, o.O. (Hagen)
- DOBISCHAT, Rolf, und Herbert WASSMANN, 1985: Berufliche Weiterbildung, Arbeitsmarkt und Region. Empirische Untersuchungen in ausgewählten Teilräumen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnehmer in AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen, Frankfurt/M.
- DREXEL, Ingrid, 1982: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Verharrung, Frankfurt/M., New York.
- FISCHER, Wolfram, 1981: "Stadien und Typen" der Industrialisierung in Deutschland. Zum Problem ihrer regionalen Differenzierung, in: Werner ABELSHAUSER und Dietmar PETZINA (Hrsg.): Deutsche Wirtschaftsgeschichte im Industriezeitalter, Königstein/Ts., 131-143.
- FREITAG, Klaus, Siegfried GRUNDMANN, Enno NOWOSSADECK u.a., 1994: Regionale Bevölkerungsentwicklung in den neuen Bundesländern. Analysen, Prognosen und Szenarien, hrsg. von der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW), Graue Reihe 94-05, Berlin.

- FRIEBEL, Harry, 1993: Die doppelte Wirklichkeit der Weiterbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung 4 (1993) 4, 187-191.
- GEIPEL, Robert, 1968: Bildungsplanung und Raumordnung. Studien zur Standortplanung von Bildungseinrichtungen und zu räumlichen Aspekten des Bildungsverhaltens in Hessen, Frankfurt/M.
- GEIßLER, Harald, 1994: Grundlagen des Organisationslernens (= System und Organisation, 2), Weinheim.
- GRÜNERT, Holle, 1994: Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt im Umbruch (= Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, 5), Magdeburg.
- GRUNDMANN, Siegfried, und Ingrid LÖTSCH, 1993: Umschulung und Weiterbildung in Banken, Sparkassen und Versicherungen in den neuen Bundesländern, in: ARBEITSGEMEINSCHAFT BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSFORSCHUNG 1993, 181-249.
- HÄUßERMANN, Hartmut, und Heiner HESELER, 1993: Massenentlassungen, Mobilität und Arbeitsmarktpolitik. Das Beispiel zweier ostdeutscher Großbetriebe, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 35/93, 16-30.
- HEINZ, Walter R., 1988: Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt. Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechen und Beschäftigungsrisiken, in: Das Argument 30 (1988) 2, 198-207.
- HEINZ, Walter R., und Axel BOLDER, 1985: Arbeitsmarktsozialisation und Arbeitsweltintegration, Manuscript, Bremen.
- HELLER, Waltraud, 1993: Neue Technologien erfordern neue Qualifikationen der Mitarbeiter - oder auch nicht, in: Zeitschrift für Personalforschung (1993) 1, 134-153.
- HIRSCH-KREINSEN, Hartmut, Rainer SCHULTZ-WILD, Christoph KÖHLER und Marhild VON BEHR, 1990: Einstieg in die rechenintegrierte Produktion. Alternative Entwicklungspfade der Industriearbeit im Maschinenbau, Frankfurt/M., New York.
- HOSS, Dietrich, 1993: Frankreich, in: Helga GREBING und Werner WOBBI (Hrsg.): Industrie- und Arbeitsstrukturen im europäischen Binnenmarkt: die große Gleichmacherei? Köln, 142-153.
- JACOB, Klaus, und Brigitte STIELER, 1993: Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus Branchenstudien zur beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern (= QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern, 14), Berlin.
- KEßLER, Klaus, 1991: Berufliche Weiterbildung in Ostwestfalen-Lippe. Empirische Untersuchungen zur Struktur und Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarktes (1980-1989) Teil I, Detmold.
- KÖHLER, Armin, und Eberhard SANDMANN, o.J. (1993): Personalenwicklung und Beschäftigungspolitik in Unternehmen der chemischen Industrie Sachsen-Anhalts, (= Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, 4), Magdeburg.
- KOLLER, Martin, und Thomas JUNG-HAMMON, 1993: Regionale und sektorale Schwerpunkte des Arbeitsplatzabbaus in Ostdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26 (1993) 1, 7-27.
- KOMMISSION FÜR DIE ERFORSCHUNG DES SOZIALEN UND POLITISCHEN WANDELS e.V. (KSPW), 1995: Daten des regionalen Berichtswesens, Halle.
- KRONENWETT-LÖHRLEIN, Eva, 1988: Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, in: Joke FRERICHS u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1988, Bonn, 215-272.
- LANDESAMT FÜR DATENVERARBEITUNG UND STATISTIK NW (LDS NW): Statistische Jahrbücher 1980-1992, Düsseldorf.
- LANDESAMT FÜR DATENVERARBEITUNG UND STATISTIK NW: Landesdatenbank: Tabellendaten von 1980-1992.
- LANDESARBEITSAMT NW, 1993: Beschäftigte in Arbeitsverhältnissen nach Qualifikationsstufen (= Statistische Sonderauswertung), Düsseldorf.

- LAPPE, Lothar, 1985: Berufsverlaufsmuster und Reproduktionsinteressen junger Facharbeiter, in: Ernst H. HOFF, Lothar LAPPE und Wolfgang LEMPERT: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung (= Schriften zur Arbeitspsychologie, 40), Bern, Stuttgart, Toronto.
- LEWIN, Kurt, 1963: Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Ausgewählte theoretische Schriften, Bern, Stuttgart (zuerst: New York 1951).
- LUTZ, Burkart, 1976: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich - Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen, in: Hans-Gerhard MENDIUS, Werner SENGENBERGER, Burkart LUTZ u.a.: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I. Beiträge zu Rezession und Personalpolitik, Bildungsexpansion und Arbeitsteilung, Humanisierung und Qualifizierung, Reproduktion und Qualifikation, Frankfurt/M., 83-151.
- MÜLLER, Georg, Annelore CHABERNY und Friedemann STOOß, 1991: Berufe-Atlas. Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten nach Regionen (= BeitrAB 150), Nürnberg.
- MÜNZ, Rainer, und Ralf ULRICH, 1994: Bevölkerungsvorausschätzungen, in: Klaus FREITAG u.a.: Regionale Bevölkerungsentwicklung in den neuen Bundesländern, Berlin.
- NOWOSSADECK, Enno, und Klaus FREITAG, 1994: Bevölkerung - Bestand und Entwicklung, in: Klaus FREITAG u.a.: Regionale Bevölkerungsentwicklung in den neuen Bundesländern, Berlin.
- OBERKREISDIREKTOR KREIS MINDEN-LÜBECHE, 1992: Der Kreis Minden-Lübbecke im Strukturatlas, Minden.
- REGIERUNGSPRÄSIDENT DETMOLD, 1991: Mittelfristiges Entwicklungskonzept für die Region Ostwestfalen-Lippe (Entwurf), Detmold.
- REGIERUNGSPRÄSIDENT DETMOLD, 1992: Strukturanalyse Ostwestfalen-Lippe, Detmold.
- ROTTER, Julian B., 1966: Generalized Expectances for Internal versus External Control of Reinforcement, in: Psychological Monograph, General and Applied, 80 (1966) 1.
- ROTTER, Julian B., 1975: Some Problems and Misconceptions Related to the Construct of Internal Versus External Control of Reinforcement, in: Journal of Consulting and Clinical Psychology 43 (1975) 1, 56-67.
- RUDOLPH, Helmut, 1990: Beschäftigungsstrukturen in der DDR vor der Wende, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 23 (1990) 4, 474-503.
- SAHNER, Heinz, 1994: Leben in Halle. Ergebnisse der Bürgerumfrage 1993 im Vergleich (= Der Hallesche Graureiher 94-1. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), Halle.
- SCHÄDLICH, Michael, und Gerald WAGNER, 1992: Erfahrungen bei der Implementation AFG-gestützter Fortbildung und Umschulung unter den Bedingungen eines sich konstituierenden Arbeits- und Weiterbildungsmarktes. Eine Fallstudie für die Region Halle-Bitterfeld, Halle.
- SCHICKLER, Willi, 1993: Möglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit im Bereich der Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 44 (1993) 4, 88-90.

- SCHINDLER, Jochen, 1994: Entwicklung der Bildungsträgerlandschaft in Sachsen-Anhalt, in: FACHGRUPPE KOMMUNALE WEITERBILDUNGSBERATUNG (Hrsg.): Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt (1994) 1, 31-33.
- SCHMIDT, Rudi, und Burkart LUTZ (Hrsg.), 1995: Chancen und Risiken der industriellen Restrukturierung in Ostdeutschland (= Schriftenreihe der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW): Transformationsprozesse), Halle.
- SCHMITZ, Enno, 1978: Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen, Stuttgart.
- SCHÜTZ, Alfred, 1974: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt, Frankfurt/M. (zuerst: Wien 1932).
- SCHULDT, Karsten, 1994: Qualifizieren, Rekrutieren, Selektieren, Entlassen - Typisierung personalwirtschaftlicher Strategien im Restrukturierungsprozeß von Kombinaten (= Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper FS I 94-102), Berlin.
- SCHULENBERG, Wolfgang, Hans-Dieter LÖBER, Uta LÖBER-PAUTSCH u.a., 1978: Soziale Faktoren der Bildungsbereitschaft Erwachsener. Eine empirische Untersuchung, Stuttgart.
- SCHUMANN, Michael, Edgar EINEMANN, Christa SIEBEL-REBELL und Klaus P. WITTEMANN, 1982: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Frankfurt/M.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland 1980-1994, Wiesbaden.
- STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT (Hrsg.): Statistische Jahrbücher des Landes Sachsen-Anhalt, 1991, 1992.
- STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT: Berufstätigenerhebung 1990, 1992.  
TEIL 1: siehe BOLDER / HENDRICH / NOWAK / REIMER 1994.
- VOPPEL, Götz, 1993: Bundesrepublik Deutschland. VI. Nordrhein-Westfalen (= Wissenschaftliche Länderkunden, 8), Darmstadt.
- WAHSE, Jürgen, Maritta BERNIEN und Frank SCHIEMANN, 1993: Betriebliche Weiterbildung im Kontext der Restrukturierung ostdeutscher Unternehmen, (= QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, 11), Berlin.
- WINKEL, Rolf, 1990: Chancenrealisierung an der zweiten Schwelle. Aktuelle Auswirkungen traditioneller Strukturdefizite des dualen Systems, Köln.
- ZINK, Klaus J., 1991: Neue Technologien - arbeitsorganisatorische Folgerungen für die Personalentwicklung und Bildungsarbeit im Betrieb, in: Rolf ARNOLD (Hrsg.): Taschenbuch der betrieblichen Bildungsarbeit, Hohengehren, 99-111.
- ZIMMERMANN, Hartmut, 1985: DDR-Handbuch, Köln.
- ZUMA (Hrsg.), 1983: ZUMA-Handbuch Sozialwissenschaftlicher Skalen, Teil 1, D: Individuum/ Persönlichkeit, Mannheim.

## **ANHANG**

## 1. Samples auf der Mesoebene

### 1.1 Übersichten zur Regionenauswahl

#### Übersicht 1: Regionaltypen West des "Berufe-Atlas"<sup>1</sup>

1. Breitgefächtertes Branchenspektrum  
(mit Schwerpunkten nahe beim Bundesdurchschnitt)<sup>2</sup> mit Schwerpunkt in Handel, Gesundheitswesen und Verwaltung (ca. 1/4 der Beschäftigten)  
- 72 Arbeitsamtsbezirke -
2. Breite Auffächerung der Branchen in Verbindung mit Standorten der Kfz-Produktion  
Schwerpunkte im Handel und dem Fahrzeugbau (ca. 1/4 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Braunschweig, Bremen, Emden, Hannover, Helmstedt, Bochum, Köln, Darmstadt, Landau, Saarlouis, Heilbronn, Mannheim, Rastatt, Stuttgart, Ulm, Ingolstadt, Landshut -
3. Großstädtische Dienstleistungszentren  
Städtische Dienstleistungszentren (noch 1/3 der Beschäftigten in Handel, Banken, Versicherungen, Gesundheitswesen, Verwaltung)  
- Arbeitsamtsbezirke: Hamburg, Düsseldorf, Essen, Münster, Frankfurt, Nürnberg, München -
4. Alte Bergbaustandorte/-reviere  
Prägung durch Bergbau (noch 1/10 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Ahlen, Düren, Gelsenkirchen, Hamm, Recklinghausen, Wesel, Saarbrücken -
5. Stark akzentuierte Produktion von Investitions- und Gebrauchsgütern  
Kfz-Zulieferindustrie, Maschinenbau, Elektrotechnik (ca. 1/5 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Offenbach, Kassel, Neunkirchen, Aalen, Göppingen, Aschaffenburg, Schweinfurt -

---

1 Quelle: Müller u.a. 1991, 19f.

2 Bundesdurchschnitt: Handel = 13.6%, Gesundheitswesen = 5.9%, Verwaltung = 5.8%.

6. Regionen mit Schwerpunkten der Elektroindustrie  
Elektrotechnik (ca. 1/10 der Beschäftigten), Baugewerbe (mehr als 1/20 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Soest, Ludwigsburg, Reutlingen, Bamberg, Regensburg, Schwandorf -
7. Regionen mit hohen Anteilen bei der Chemieproduktion  
Chemische Industrie (ca. 1/6 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Bergisch Gladbach, Brühl, Krefeld, Ludwigshafen, Pfarrkirchen -
8. Regionen mit traditionellen Standorten der Elektrotechnik und des Maschinenbaus  
Elektrotechnik, Maschinenbau (ca. 1/5 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Pforzheim, Rottweil, Waiblingen, Villingen-Schwenningen -
9. Standorte der Möbel-/Kunststoffproduktion  
Möbel, Elektrotechnik, Kunststoff (ca. 1/5 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Weißenburg, Coburg, Detmold -
10. Traditionelle Eisen-/Stahl-Reviere  
Eisen- und Stahlerzeugung und -verarbeitung (ca. 1/5 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Dortmund, Duisburg, Hagen, Oberhausen -
11. EBM-Warenfertigung als besonderer Akzent der Branchenstruktur  
Differenzierte Struktur, vorwiegend Metallwaren, Maschinenbau, Elektrotechnik (ca. 1/5 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Iserlohn, Siegen, Solingen, Wuppertal -
12. Standorte der Feinkeramik und Glasindustrie  
Feinkeramik, Glas, Baugewerbe, Textil (ca. 1/3 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Hof, Weiden -
13. Traditionelle Universität mit Wissenschaft und Kliniken als Dominante der Region  
Forschung, Gesundheitswesen (ca. 1/6 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirk: Heidelberg -
14. Schuhindustrie und Truppenstandort  
Stationierungsstreitkräfte, Schuhe, Maschinenbau (ca. 1/4 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirke: Kaiserslautern, Pirmasens -
15. Mischstrukturen mit Akzenten bei der Textilindustrie und dem Maschinenbau  
Textil, Maschinenbau (mehr als 1/4 der Beschäftigten)  
- Arbeitsamtsbezirk: Balingen

**Übersicht 2:** Deskriptoren der drei "durchschnittlichsten" Arbeitsamtsbezirke Westdeutschlands

---

Nahe dem Bundesdurchschnitt bei ...	AAB Bielefeld	AAB Herford	AAB Gießen
<b>a) zentralen Deskriptoren:</b>			
Arbeitslosenquote 9/90	***	*	*
Beschäftigte ohne Berufsausbildung	*	*	*
Beschäftigte mit Hochschulbildung			
Bruttoeinkommen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	*		
Arbeitslosenquote April 1992	*	*	*
<b>b) Erwerbstätigkeits- indikatoren:</b>			
Erwerbstätige/ 1.000 Einwohner	*	*	*
Selbständige/ 1.000 Erwerbstätige	*	*	*
Beamte/1.000 Erwerbstätige			*
Landwirte/1.000 Erwerbstätige		*	
Veränderung sozialver- sicherungspflichtig Beschäftigter 1980-1990		*	
<b>c) Tätigkeitsfeldstruktur- Indikatoren:</b>			
Gewinnen, Herstellen	*		*
Maschinen bedienen, einrichten; Reparieren		*	*

Handeln, Vermitteln	*	*	*
Allgemeine Bürotätigkeiten	*		*
Allgemeine Dienstleistungen	*	*	*
Disponieren, Leiten	*		
Bildung, Sozial-/Gesundheitsdienst, Recht		*	*
<hr/>			
<b>d) weiteren aktuellen Arbeitsmarktdeskriptoren:</b>		***	***
Anteil Frauen an Arbeitslosen			*
Anteil Jugendliche an Arbeitslosen	*	*	*
Relation Arbeitslose zu offenen Stellen		*	
<hr/>			
<b>e) Branchenfeindifferenzierung:</b>	***	***	***
Metallurgie, Walzen-, Stahlverformung			*
Handel	*	*	*
Rechts-, Wirtschaftsberatung	*		*
Bauneben-, -ausbaugewerbe		*	
Veränderung Banken/Versicherungen 1980-1989			
Veränderung Recht/Wirtschaftsberatung 1980-1989	*	*	
<hr/>			
Gruppenmaxima (***)	3	3	2
<hr/>			

\* Wert nahe dem Bundesdurchschnitt

\*\*\* Maximum an Durchschnittswerten pro Indikatorenguppe

### **Übersicht 3:** Regionaltypen Ost des "Berufe-Atlas" <sup>3</sup>

1. Regionen mit hohen Anteilen in der Landwirtschaft  
Landwirtschaft, Maschinen- und Fahrzeugbau, Handel (mehr als 1/3 der Beschäftigten), Chemie (ca. 4%)
  - Arbeitsamtsbezirke: Altenburg, Dessau, Eberswalde, Magdeburg, Neubrandenburg, Nordhausen, Oschatz, Rostock, Schwerin, Stendal, Stralsund, Wittenberg -
2. Industriestandort mit Schwerpunkt im Maschinen- und Fahrzeugbau  
Maschinen- und Fahrzeugbau, Textil-, Leichtindustrie (mehr als 1/3 der Beschäftigten)
  - Arbeitsamtsbezirke: Annaberg, Bautzen, Chemnitz, Gera, Gotha, Plauen, Zwickau -
3. Mischstrukturen in Industrie und Landwirtschaft  
Maschinen- und Fahrzeugbau, Landwirtschaft (mehr als 1/5 der Beschäftigten)
  - Arbeitsamtsbezirke: Frankfurt/Oder, Halberstadt, Jena, Neuruppin, Pirna, Potsdam, Riesa, Suhl -
4. Großstädtische Industriestandorte  
Handel, Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrogerätebau (ca. 1/3 der Beschäftigten), Chemie (ca. 5%)
  - Arbeitsamtsbezirke: Berlin, Dresden, Halle -
5. Industriestandorte mit hoher Konzentration auf Energie-Brennstoffindustrie  
Maschinen- und Fahrzeugbau, Energie-Brennstoffindustrie (ca. 1/4 der Beschäftigten)
  - Arbeitsamtsbezirke: Cottbus, Leipzig, Merseburg -
6. Regionen mit Schwerpunkt im Elektrogerätebau  
Elektrogerätebau, Maschinen- und Fahrzeugbau (ca. 1/4 der Beschäftigten)
  - Arbeitsamtsbezirk: Erfurt -
7. Standorte der Metallurgie  
Metallurgie, Landwirtschaft (ca. 1/3 der Beschäftigten)
  - Arbeitsamtsbezirk: Sangershausen -

---

3 Quelle: Müller u.a. 1991, 20.

## 1.2 Standardisierte Befragung auf der Mesoebene

Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer an beschäftigungsnaher Weiterbildung in den beiden Regionen wurden je für sich nach *random route* ausgewählt. Um die Streuung der zu Interviewenden nicht zu groß geraten zu lassen (und damit zu hohe Kosten zu verursachen), um aber dennoch die nötige Binnendifferenzierung in den Regionen zu sichern, wurde die Anzahl der Interviews für je zwei einander benachbarte Stimmbezirke (*Sample Points*) auf zehn festgelegt. Anschließend wurden (der Gemeindegrößenklasse entsprechend 170 x .xyz) Stimmbezirke in einem dem *ADM*-Verfahren analogen Vorgehen ausgewählt:

1. Sortierung der Gemeinden nach Ortsgröße innerhalb von *Boustedt*-Gemeindegrößenklassen (< 5.000, 5.000 - 20.000, 20.000 - 100.000, > 100.000 Einwohner).
2. Quotenvorgabe für die Größenklassen innerhalb jeder Region: Anteil an der Gesamtzahl der Einwohner in der Region.
3. Die jeweilige Quote bestimmt den Anteil an den je 170 Interviews; dabei war Paarigkeit (Teilnehmer vs. Nicht-Teilnehmer) zu sichern (Übersicht 4).
4. Streckenabschnitts-Projektion auf die sortierte Gemeindedatei (vgl. *Kirschner* in: *Mayer/Schmidt* 1984, 122f.) und Bestimmung des Stimmbezirks (*Sample Points*).
5. Innerhalb der Stimmbezirke Vorgehen wie *ADM*-üblich: Straßenbegehungsvorschriften, Schwedenschlüssel.
6. Innerhalb der Haushalte erfolgte eine weitere Auswahl über die Merkmale:
  - Nationalität (deutsch)
  - Alter (25-60 Jahre)
  - Schulbildung (unter "Mittlerer", FOS-Reife),
  - Erwerbsstatus (erwerbsnahe Bevölkerung = Erwerbsbevölkerung + Hausfrauen/-Hausmänner, die innerhalb der nächsten sieben Jahre ins Erwerbsleben zurückzukehren beabsichtigen).
7. Schließlich war vorgesehen, über das je letzte pro *Sample Point* durchgeföhrte Interview - zur Sicherung der Paarigkeit von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern - festzulegen, ob interviewt wird: Dem letzten Interviewten (**Teilnehmer** oder Nicht-Teilnehmer) sollte jeweils das Komplementärinterview (**Nicht-Teilnehmer** oder Teilnehmer) zugematcht werden. Das Zugeständnis, der strengen Quotierung auf der Mesoebene wegen auf die Vorgabe eines konsequenten *Matchings* (nach jedem Teilnehmer ein Nicht-Teilnehmer - und **nur** ein Nicht-Teilnehmer - vice versa) zu verzichten, hat sich im Verlauf der Feldarbeit als ungünstig erwiesen. Zwar wurde die Zahl abzuliefernder Interviews mit zunächst je 170 im Arbeitsamtsbezirk Halle und im Arbeitsamtsbezirk Herford erfüllt, die geforderte Paarigkeit jedoch nicht. Während sich das Mißverhältnis im Westen mit 87:83 in akzeptablen Grenzen hält, stellte es sich im Osten mit 93:77 (54.7 : 45.3%) als unakzeptabel dar. Dies um so mehr als die Nachfragebereitschaft im Osten extrem (bei allen eigenen Vorbehalten dennoch unerwartet) gering ausgefallen war. Während sich im Westen zwei von drei Nicht-Teilnehmern zum sozio-biographischen Interview bereit erklärten, war es im Osten

## Übersicht 4: Gemeinden nach Gemeindegrößenklassen in den Regionen Halle und Herford\*

	5.000 - 20.000		20.000 - 100.000			
	< 5.000	5.000 - 10.000	10.000 - 20.000	20.000 - 50.000	50.000 - 100.000	> 100.000
<b>Arbeitsamts- bezirk Halle</b>						
a) Stadt Halle:	---	---	---	---	---	Halle
b) Saalkreis:	Döblitz Fenstedt	<u>Teutschenthal</u>	-	-	-	-
		<u>Sennewitz</u> <u>Niemberg</u> Wallwitz				
		.				
		Gröbers <u>Landsberg</u>				
c) Kreis Bitterfeld	Marke Heideloh	Jeßnitz Sandersdorf	---	<u>Bitterfeld</u> <u>Wolfen</u>	---	---
		<u>Thalheim</u> <u>Ramsin</u> Löberitz				
		.				
		Holzweißig <u>Raguhn</u> Zörbig				
<b>Gewicht</b> (Interviews*)						
	.2093 (n=39)	.0387 (n=7)		.1223 (n=23)		.6277 (n=117)

	5.000 - 20.000		20.000 - 100.000			
	< 5.000	5.000 - 10.000	10.000 - 20.000	20.000 - 50.000	50.000 - 100.000	> 100.000
<b>Arbeitsamtsbezirk Herford (Westf.)</b>						
a) Kreis Herford	---	Rödinghausen	<u>Enger,</u> <u>Hiddenhausen,</u> <u>Kirchlengen,</u> <u>Spenze,</u> Vlotho	<u>Bünde,</u> <u>Löhne</u>	<u>Herford</u>	---
b) Kreis Minden-Lübbecke	---	---	Hille, <u>Hüllhorst,</u> Preußisch-Oldendorf, <u>Rahden,</u> Stemwede	<u>Bad Oeynhausen,</u> Espelkamp, <u>Lübbecke,</u> <u>Petershagen,</u> <u>Porta Westfalica</u>	<u>Minden</u>	---
<b>Gewicht (Interviews*)</b>	. 0 (n=0)	.2987 (n=56)		.7013 (n=130)		. 0 (n=0)
<b>Zusammen</b>	<b>n = 39</b>		<b>n = 63</b>		<b>n = 153</b>	<b>n = 117</b>

\* Die unterstrichenen Gemeinden sind in der Auswahl vertreten.

\*\* Endgültiges Sample; s. Ziffer 7 f.

nicht einmal jeder Dritte (29.9% von sowieso schon nur 77 Erreichten). Deshalb war eine Aufstockung der Samples auf die größte Teilgruppenzahl erforderlich, d.s. 93 Teilnehmer im Arbeitsamtsbezirk Halle (x 2 = 186 Interviews pro Region).

8. Bei 186 (statt 170) Interviews pro Region hätte die Streckenabschnitts-Projektion auf die sortierte Gemeindedatei natürlich zu einem anderen Ergebnis geführt. Dies ließ sich *ex post* nicht mehr heilen. Um Willkürlichkeit zu vermeiden, wurde bei der Auswahl der weiteren *Sample Points* (Stimmbezirke) im gleichen Rhythmus (der gleichen Strecke) in die gleiche jeweilige Gemeindegrößenklasse hineingezählt. Eine Ausnahme bildeten die beiden unteren Größenklassen in Halle, wo die Stimmbezirke bis dahin (mit n < 10) nicht ausgeschöpft worden waren (Übersicht 5).

### **Übersicht 5: Stimmbezirke (Sample Points)**

#### **I. Region Halle/Saale**

##### **Erste Gemeindegrößenklasse (< 5.000 Einwohner):**

103.483 (von 494.178) Einwohner = .209 ⇒ 38,9 ⇒ 39 Interviews

Gemeindekennziffer (GKZ)	Stimm- bezirk	Gemeinde	Interviews/Wahlberechtigte		
-----------------------------	------------------	----------	----------------------------	--	--

##### A. Kreis Bitterfeld:

15 113 270	002	Raguhn	6	/	1.725
	001		4	/	1.550
15 113 280	001	Ramsin	6	/	852
	001	Thalheim	4	/	845

##### B. Saalkreis:

15 235 250	003	Landsberg	6	/	781
	002		4	/	764
15 235 350	001	Niemberg	6	/	752
15 235 470	001	Sennewitz	3	/	844

##### **39 Interviews an 8 Sample Points**

**Zweite Gemeindegrößenklasse (5.000 - 20.000 Einwohner)**19.103 Einwohner = .039  $\Rightarrow$  7,2  $\Rightarrow$  7 Interviews**A. Kreis Bitterfeld:**

Nicht gegeben.

**B. Saalkreis:**

15 235 520	002	Teutschenthal	6	/	1.392
	003		1	/	1.224

**7 Interviews an 2 Sample Points****Dritte Gemeindegrößenklasse (20.000 - 100.000 Einwohner)**60.416 Einwohner = .122  $\Rightarrow$  22,7  $\Rightarrow$  23 Interviews

Gemeindekennziffer (GKZ)	Stimm- bezirk	Gemeinde	Interviews/Wahlberechtigte		
15 113 020	007	Bitterfeld	6	/	2.069
	006		4	/	2.168
	008		3	/	1.316
15 113 460	001C	Wolfen	6	/	1.278
	011B		4	/	1.096

**B. Saalkreis:**

Nicht gegeben.

**23 Interviews an 5 Sample Points**

**Vierte Gemeindegrößenklasse (> 100.000 Einwohner)**

311.176 Einwohner = .63 ⇒ 117,1 ⇒ 117 Interviews

Gemeindekennziffer (GKZ)	Stimm- bezirk	Gemeinde	Interviews/Wahlberechtigte		
<b>C. Stadt Halle/Saale:</b>					
15 202 000	003	Halle/Saale	6	/	1.852
	002		4	/	1.810
	029		6	/	1.219
	027		4	/	1.714
	048		6	/	1.017
	047		4	/	1.090
	108		6	/	1.266
	106		4	/	1.429
	141		6	/	289
	140		4	/	437
	211		6	/	1.124
	210		4	/	1.383
	240		6	/	1.306
	238		4	/	1.324
	259		6	/	1.899
	258		4	/	1.485
	277		6	/	987
	276		4	/	1.158
	313		6	/	645
	312		4	/	785
	338		6	/	778
	337		2	/	1.247
	339		2	/	501
	023		6	/	1.666
	044		1	/	534

**117 Interviews an 25 Sample Points**

## **II. Region Herford (Westfalen)**

### **Erste Gemeindegrößenklasse (< 5.000 Einwohner)**

Nicht gegeben.

### **Zweite Gemeindegrößenklasse (5.000 - 20.000 Einwohner)**

153.840 (von 514.979) Einwohner = .299 ⇒ 55,9 ⇒ 56 Interviews

Gemeindekennziffer (GKZ)	Stimm- bezirk	Gemeinde	Interviews/Wahlberechtigte		
-----------------------------	------------------	----------	----------------------------	--	--

#### A. Kreis Minden-Lübbecke:

05 770 070	070	Hüllhorst	6	/	579
	060		4	/	550
05 770 040	130	Rahden	6	/	484
	122		4	/	297

#### B. Kreis Herford:

05 758 032	060	Spenge	6	/	622
	050		4	/	645
05 758 008	090	Enger	6	/	705
	080		4	/	795
05 758 016	020	Hiddenhausen	6	/	864
	010		4	/	964
	080		6	/	572

**56 Interviews an 11 Sample Points**

**Dritte Gemeindegroßenklasse (20.000 - 100.000 Einwohner)**

361.139 Einwohner = .701 ⇒ 130,1 ⇒ 130 Interviews

Gemeindekennziffer (GKZ)	Stimm- bezirk	Gemeinde	Interviews/Wahlberechtigte		
<b>A. Kreis Minden-Lübbecke:</b>					
05 770 110	110	Lübbecke	6	/	922
	100		4	/	915
	120		6	/	987
05 770 028	280	Petershagen	6	/	735
	270		4	/	1.111
	290		4	/	346
05 770 032	020	Porta Westfalica	6	/	1.111
	010		4	/	11599
	300		6	/	1.408
	290		4	/	1.047
05 770 004	141	Bad Oeynhausen	6	/	1.129
	130		4	/	1.975
05 770 024	120	Minden	6	/	1.219
	110		4	/	1.384
	360		6	/	1.065
	350		4	/	1.086
	590		6	/	1.446
	580		4	/	959

**B. Kreis Herford:**

05 758 024	180	Löhne	6	/	1.248
	170		4	/	1.157
05 758 004	140	Bünde	6	/	1.616
	130		4	/	1.853
05 758 012	071	Herford	6	/	1.157
	062		4	/	1.269
	202		6	/	1.171
	201		4	/	627

**130 Interviews an 26 Sample Points****Vierte Gemeindegroßenklasse (> 100.000 Einwohner)**

Nicht gegeben.

## **2. Leitfäden der Expertengespräche**

### **2.1 Gemeinsamer Leitfaden**

#### *2.1.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen der Region*

1. *Wie haben sich Ihrer Einschätzung nach die wirtschaftlichen Strukturen in dieser Region entwickelt?*
  - Welche wirtschaftlichen Schwerpunkte gab es in der Vergangenheit? Worin lagen die traditionellen Stärken der Region?
  - Wann und wodurch kam es zu wesentlichen Einschnitten in der wirtschaftlichen Entwicklung?
  - Inwieweit hat sich das wirtschaftliche Gewicht einzelner Wirtschaftszweige oder Branchen im Laufe der Zeit verändert?
2. *Wie schätzen Sie die künftige wirtschaftliche Entwicklung ein; in welchen Bereichen erwarten Sie wesentliche Veränderungen?*
  - Welche Wirtschaftszweige bzw. Branchen werden wirtschaftlich bedeutsamer?  
(Ost: Wie schätzen Sie die Erneuerungsfähigkeit und Zukunftschancen einzelner Wirtschaftszweige und Branchen ein?)
3. *Welche Rolle kommt Ihres Erachtens der staatlichen Wirtschaft und Ordnungspolitik (in einem weiten Sinne) für die wirtschaftliche Entwicklung zu (Bund, Länder, Gemeinden)?  
(Ost: Welche Bedeutung haben die Regelung der Eigentumsverhältnisse, Alt-Schulden, Kreditwürdigkeit, Fördermittel, Subventionen etc. für die wirtschaftliche Entwicklung der Region?)*

#### *2.1.2 Entwicklung der Arbeitsmarktlage*

4. *Wie beurteilen Sie die Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre?*
  - Wann und wodurch kam es zu wesentlichen Einschnitten in der Arbeitsmarktentwicklung?

- Welche Personengruppen waren davon besonders betroffen?

(Ost: Hat es größere Entlassungs-"Schübe" gegeben und worauf sind diese zurückzuführen; waren bestimmte Wirtschaftszweige oder Branchen besonders betroffen?)

#### *5. Wie schätzen Sie die gegenwärtige und künftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ein?*

- (insbesondere Ost:) Welchen arbeitsmarkpolitischen Stellenwert haben Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen?
- Welche Personengruppen/Berufsgruppen haben besonders schlechte Arbeitsmarktchancen?
- Haben sich die Anforderungen an die schulischen Voraussetzungen Arbeitsuchender seitens der Betriebe verändert?
- Wie sieht es bei jüngeren Leuten aus - haben sich die Vermittlungschancen nach jeweils absolvierte Lehre verändert?
- Wie hat sich die Anzahl und berufliche Herkunft sogenannter "Langzeitarbeitsloser" verändert? Welche Arbeitsmarktchancen haben sie? Welchen Stellenwert haben FuU-Möglichkeiten für die Verbesserung ihrer Vermittlungschancen; welchen Stellenwert haben andere Instrumente (Einarbeitungs-, Lohnkostenzuschüsse, Förderung von Selbständigkeit über das Arbeitsamt)?

#### *2.1.3 Qualifikationsanforderungen*

#### *6. Wie haben sich die Qualifikationsstrukturen in der Region entwickelt?*

- Hat es wichtige Veränderungen bei den von den Betrieben nachgefragten Berufen gegeben?
- Inwieweit haben sich die Qualifikationsanforderungen insgesamt verändert (schulische Voraussetzungen, Absolvieren einer beruflichen Erstausbildung)?
- (Ost: Worin bestehen die wichtigsten Qualifizierungsdefizite?)

#### *7. Wie haben sich Ihrer Meinung nach Aufgaben und Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den letzten Jahren entwickelt?*

## **2.2 Arbeitsämter**

8. *Welche wichtigen Veränderungen hat es in den Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsämter in den letzten Jahren gegeben?*
  - AFG-Änderungen, finanzielle Rahmenbedingungen?
  - Welche Konsequenzen haben sich daraus für Vermittlungsmöglichkeiten direkt bzw. in FuU ergeben?
9. *Wie hat sich das Nachfrageverhalten der Betriebe gegenüber dem Arbeitsamt entwickelt?*
  - Gibt es besondere Anforderungen an zu vermittelnde Arbeitskräfte; werben die Betriebe zunehmend selbst?
10. *Welche wichtigen Veränderungen hat es auf dem Gebiet FuU in den letzten Jahren gegeben?*
  - Welchen praktischen Stellenwert hatte die sogenannte Qualifizierungsoffensive in den achtziger Jahren?
  - Wie hat sich die Anzahl von Auftragsmaßnahmen entwickelt (41a-Maßnahmen)? Welche Probleme sehen Sie in Zusammenhang mit diesen Maßnahmen?
  - Mit welchen Weiterbildungsträgern arbeiten Sie hauptsächlich zusammen?
  - Welche Kriterien sind für die Vermittlung in FuU-Maßnahmen entscheidend? (Inwieweit berücksichtigen Sie persönliche Interessen oder Qualifizierungswünsche?)
  - Welche Schwerpunkte haben sich in den letzten Jahren herausgebildet (Art der Maßnahmen, Qualifikationsziele)?
  - Gab es Veränderungen in der Herkunft der FuU-Teilnehmer? (geschlechtsspezifisch, nach Berufen, nach Alter)
11. *Inwieweit achten Sie auf die Einhaltung bestimmter Qualitätsstandards bei den geförderten Maßnahmen?*
12. *Überprüfen Sie den Arbeitsmarkterfolg der Maßnahmen?*
  - § 36 AFG, periodische IAB-Erhebungen; inwieweit werden diese herangezogen?

- Inwieweit ergeben sich hieraus Konsequenzen für die Vermittlungspraxis in FuU?
- Wieviele Arbeitsuchende haben Arbeitsamtvermittler im Durchschnitt zu betreuen; wie hat sich das Verhältnis verändert?

### **2.3 Kammern/Verbände**

8. *Welche Bedeutung hat Ihrer Einschätzung nach die berufliche Weiterbildung für die Betriebe in Ihrem Kammerbezirk?*
  - Hat es wesentliche Veränderungen - etwa bei den IHK-Abschlüssen oder im Fortbildungsangebot der IHK gegeben?
9. *Welche Veränderungen hat es hinsichtlich des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs bei den Unternehmen in Ihrem Kammerbezirk gegeben?*
10. *Haben Sie einen Überblick, inwieweit die Betriebe in Ihrem Kammerbezirk eine regelmäßige Bedarfsermittlung im Zusammenhang mit Weiterbildung vornehmen?*
11. *Welche Bedeutung haben für Sie die regionalen Weiterbildungseinrichtungen?*

### **2.4 Bildungsträger**

8. *Können Sie uns zur Entwicklung und organisatorischen Struktur Ihrer Einrichtung einen Überblick geben?*
9. *Wie hat sich der Umfang von Weiterbildungsangeboten Ihrer Einrichtung entwickelt?*
  - Gab es bestimmte begünstigende oder erschwerende Faktoren für die Entwicklung des Weiterbildungsangebotes?
  - Welche Bedeutung haben für Ihre Einrichtung Veränderungen des AFG gehabt?
10. *Welche thematischen Schwerpunkte gibt es in Ihren Bildungsmaßnahmen (Veränderungen)?*

11. *Welche Zielgruppen sprechen Sie mit Ihren Bildungsmaßnahmen besonders an bzw. nehmen an Ihren Weiterbildungsmaßnahmen teil (Sind Statistiken vorhanden?)*
12. *Wie erfolgt die Rekrutierung der Teilnehmer?*
  - Über Arbeitsamt, Eigenakquisition
  - Aus welchen Einzugsgebieten kommen die Teilnehmer?
13. *Welche Kriterien sind ausschlaggebend für die Bestimmung Ihres Weiterbildungsangebotes?*
  - Eigene Möglichkeiten - räumlich, personell, technisch, Dozentenrekrutierung
  - Gehen Sie bei der Planung Ihres Weiterbildungsangebotes regelmäßig von Bedarfsermittlungen aus? Wenn ja, in welcher Form wird eine Bedarfsermittlung durchgeführt? (Kontakt mit Kammern, Arbeitsamt, Betrieben, Berufsbedarfsprognosen ...)
14. *Was verbinden Sie mit dem Begriff "erwachsenengerechtes" Lernen?*
15. *Welche Bedeutung hat der Begriff "Teilnehmerorientierung" für Ihre Weiterbildungsbearbeit?*
16. *Was verstehen Sie unter "guter Qualität" von Weiterbildungsmaßnahmen?*
  - Nach welchen Kriterien nehmen Sie die Auswahl von Dozenten vor (außerdem: hauptamtlich oder nebenamtlich)
  - Wie ist der Unterricht in Ihrer Einrichtung organisiert (Blockunterricht, differenzierter Lehrplan, Transparenz für Teilnehmer; erhalten die Teilnehmer einen Lehrplan; wenn ja, für welchen Zeitraum; wird er eingehalten)?
  - Inwieweit findet eine Vorbereitung auf bestimmte externe Prüfungen statt (etwa IHK-Prüfungen, inwieweit Zusammenarbeit mit Prüfungsabnehmern)?

## **2.5 Betriebe**

8. *Können Sie uns einen kurzen Überblick über die Entwicklung Ihres Betriebes geben? (wirtschaftliche Entwicklung, nach Beschäftigten)*

- Welche betrieblichen Veränderungen mit Weiterbildungsfolgen hat es gegeben?
9. *Welche Veränderungen hat es hinsichtlich des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs in Ihrem Unternehmen gegeben?*
- Welche Veränderungen hat es gegeben hinsichtlich der Einstellungspraxis (befristete Arbeitsverhältnisse, qualifikatorische Einstellungsvoraussetzungen)?
10. *Welche Bedeutung hat Weiterbildung für Ihr Unternehmen? Welches sind die wichtigsten Weiterbildungsziele?*
- Wie hat sich die Bedeutung von Weiterbildung bei Ihnen entwickelt (Zu/Abnahme, welcher Mitarbeiterkreis, welche Anlässe)?
11. *Welche Mitarbeitergruppen werden besonders zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen?*
- Um welche Art von Maßnahmen handelt es sich dabei?  
- Führungskräfte - Weiterbildung  
- Welche thematischen Schwerpunkte gab es?  
- Welche Dauer haben die Maßnahmen im allgemeinen? In welcher Form werden diese durchgeführt?  
- Welche Mitarbeiter nehmen vor allem an welcher Art von Maßnahmen teil?
12. *Wie werden die Mitarbeiter über geplante Weiterbildungsmaßnahmen informiert bzw. interessiert?*
- Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern durch Freistellungsregelungen die Teilnahme an Weiterbildung?
13. *Welche Bedeutung hat die Teilnahme an Weiterbildung für betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten?*
14. *Nehmen Sie eine regelmäßige Bedarfsermittlung im Zusammenhang mit Weiterbildung vor?*
- Wenn ja: In welcher Form wird eine Bedarfsermittlung durchgeführt? (Planungsinstrumente, ad hoc, Rolle des Vorgesetzten ...)
15. *Wie wird der Weiterbildungsbedarf Ihres Unternehmens gedeckt?*
- Eigenes Bildungswesen  
- Durch *training on the job* (evtl. bei Fremdfirmen)  
- Zusammenarbeit mit Kammern

- Teilnehmerdelegation zu bestimmten Bildungsmaßnahmen
- Aufforderung an betriebliche Beschäftigte, sich selbst um Bildungsmaßnahmen zu kümmern
- Inanspruchnahme von Privatfirmen zur Durchführung von Weiterbildungs-Maßnahmen im Haus

16. *Welche Bedeutung haben für Sie die regionalen Weiterbildungseinrichtungen?*

- Inwieweit sind diese bekannt?
- Inwieweit halten Sie diese für Ihr Unternehmen für relevant und wird darauf zurückgegriffen?
- Nach welchen Kriterien wählen sie die Weiterbildungsträger aus, mit denen Sie zusammenarbeiten?

17. *Inwieweit wird der Betriebsrat bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen?*

- Inwieweit besteht von dieser Seite Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen?
- Gibt es tarifliche/betrieblich institutionelle Regelungen zur Weiterbildung und Einbeziehung des Betriebsrates?

## **2.6 Betriebsräte**

8. *Können Sie uns einen kurzen Überblick über die Entwicklung des Betriebes geben?*

9. *Welche Bedeutung hat Weiterbildung für den Betrieb/das Unternehmen?*

- Welche Personengruppen werden besonders zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen?

10. *Um welche Art von Weiterbildungsmaßnahmen handelt es sich hierbei?*

- Führungskräfte-Weiterbildung
- thematische Schwerpunkte
- Dauer und Form der Maßnahmen
- Welche Mitarbeiter nehmen an welcher Art von Maßnahmen teil?

11. *Inwieweit hat sich der Betriebsrat mit Weiterbildungsfragen beschäftigt?*

- Sind einzelne Betriebsräte (oder ein Ausschuß des Betriebsrates) für Weiterbildungsfragen zuständig?

- Wurden eigene Initiativen/Anregungen entwickelt, um etwa bestimmte Personengruppen zu fördern (Frauen, un- oder angelernte Arbeitnehmer)?
12. *Inwieweit werden die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Zusammenhang mit Weiterbildung wahrgenommen?*
- Gibt es Betriebsvereinbarungen/tarifvertragliche Regelungen?
  - In welcher Weise wird der Betriebsrat seitens des Betriebes in die Weiterbildungsplanung einbezogen?
13. *Wo sehen Sie Probleme in der vom Betrieb durchgeführten bzw. veranlaßten Weiterbildung?*
14. *Was verstehen Sie unter "guter Qualität" von Weiterbildungsmaßnahmen?*
- Nach welchen Kriterien geht die Auswahl von Dozenten vor sich (außerdem: hauptamtlich oder nebenamtlich)
  - Wie ist der Unterricht organisiert (Blockunterricht, differenzierter Lehrplan, Transparenz für Teilnehmer; erhalten die Teilnehmer einen Lehrplan, wenn ja für welchen Zeitraum, wird er eingehalten)?
  - Inwieweit findet eine Vorbereitung auf bestimmte externe Prüfungen statt? (etwa IHK-Prüfungen, inwieweit Zusammenarbeit mit Prüfungsabnehmern)

## 2.7 Gewerkschaften

8. *Inwieweit fand in letzter Zeit eine Beschäftigung mit Fragen der Weiterbildung statt?*
- Inwieweit wurden tarifvertragliche Regelungen bzw. Vereinbarungen auf Betriebebe Ebene vorgenommen?
9. *Wie schätzen Sie das Weiterbildungsangebot in der Region ein?*
- Weiterbildungsangebot der Betriebe in der Region (vorhandene tarifliche Regelungen, Betriebsratsbeteiligung, Unternehmerangebote)?
  - Wie beurteilen Sie die Qualität der regionalen Weiterbildung?
  - Welche Probleme/Defizite sehen Sie?

10. *Inwieweit wurden durch Gewerkschaften Initiativen im Bereich Weiterbildung ergriffen?*

- Betriebliche Qualifikationsanalysen, regionale Qualifikationsanalysen; evtl. Zusammenarbeit mit der *Hans-Böckler-Stiftung* oder Hauptabteilungen der Einzelgewerkschaften.

### **3. Ergänzender Fragebogen für Weiterbildungsträger**

1. *Welche Rechtsform bzw. Organisationsform hat Ihre Einrichtung? - Wer ist der Träger?*
2. *Welche Zielsetzung hat Ihre Einrichtung?*
3. *Wieviel hauptamtliche Mitarbeiter und wieviel Honorarkräfte sind bei Ihnen beschäftigt?*
4. *Bilden Sie Ihre Dozenten/Trainer weiter, und wenn ja, wie?*
5. *Wie werden Teilnehmer geworben?*
  - Presse
  - Programme
  - Plakate
  - Faltblätter
  - Mundpropaganda
  - Sonstiges?
6. *Welche anerkannten Abschlüsse oder Hauszertifikate können Teilnehmer bei Ihnen erwerben?*
7. *Bieten Sie Bildungsurlaub an?*
8. *Gibt es bei Ihnen spezielle Angebote für Frauen?*
9. *Gibt es Förderungen (AFG, BAFöG, 41a-Maßnahmen etc.) für Ihre Angebote oder für die Teilnehmer?*
10. *Haben Sie eigene Räumlichkeiten oder mieten bzw. nutzen Sie andere Räume?*
11. *Wovon hängen Uhrzeit und Dauer Ihrer Maßnahme ab?*
12. *Wie weit reicht Ihr Einzugsgebiet?*

#### 4. Fragebogen\* und Randauszählung\*\* der standardisierten Umfrage auf der Mesoebene

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
	<b>KONTAKTINTERVIEW</b>			
1.	Welche Staatsbürgerschaft besitzen Sie?			
	1. Deutsche			
2.	2. Ausländische			<b>Ende</b>
	Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?			
2.	1. 25 bis 60 Jahre			
	2. Unter 25 Jahre			
3.	3. Über 60 Jahre			<b>Ende</b>
	Wie ist Ihre derzeitige berufliche Situation? Sind Sie			
3.	1. Schüler, Studierender, Auszubildender			
	2. Rentner, Vorruheständler, Pensionär			<b>Ende</b>
3.	3. als Hausfrau/Hausmann derzeit nicht erwerbstätig <b>und</b> beabsichtigen nicht, in den nächsten 7 Jahren erwerbstätig zu werden			
	4. Sonstiges (z.B. erwerbstätig, arbeitslos, in ganztägiger Weiterbildung)			

\* Bei den hier wiedergegebenen Fragen handelt es sich um eine Obermenge der Fragen der Repräsentativumfrage auf der Makroebene.

\*\* Auszählung in Prozent. Prozentuierung auf zutreffende Fälle (ohne fehlende Werte).

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
4.	<p><i>Welche allgemeinbildende Schule haben Sie abgeschlossen? (BEI MEHREREN ABSCHLÜSSEN NUR HÖCHSTEN MARKIEREN)</i></p> <p>1. Sonderschule, Abgang vor der 9. Klasse Hauptschule, POS ohne Abschluß</p> <p>2. Volksschulabschluß der 8. Klasse, Hauptschulabschluß der 9. Klasse, POS-Abschluß, EOS ohne Abschluß</p> <p>3. Höherer Abschluß (Hauptschulabschluß der 10. Klasse, Mittlere, Fachoberschulreife, EOS mit Abschluß, Abitur, (Fach-)Hochschule</p>	0	4	
		100	96	<b>Ende</b>

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
5.	<p>An welcher Art von beruflicher Weiterbildung haben Sie schon einmal teilgenommen? Bitte berücksichtigen Sie bei Ihren Angaben nur Weiterbildungen, die tatsächlich <b>berufsbezogen</b> waren.</p> <p><b>(KARTE: MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)</b></p> <p>A. Kurs oder Lehrgang in einer Weiterbildungseinrichtung (z.B. Bildungsstätte einer Kammer, einer Arbeitgeberorganisation, einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands, privates Weiterbildungsinstitut, Volkshochschule)</p> <p>B. Kurs, Lehrgang oder Seminar im Betrieb</p> <p>C. Organisierte Einarbeitungsmaßnahme am betrieblichen Arbeitsplatz</p> <p>D. Betriebliche Förderungsmaßnahmen der beruflichen Qualifikation am Arbeitsplatz in Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln, Lernstatt</p> <p>E. Ausbildung an einer Fachschule (z.B. zum staatlich geprüften Techniker, Betriebswirt)</p> <p>F. Fernunterricht, Fernstudium</p> <p>G. Fernseh- oder Hörfunkkurs mit Begleitmaterial wie Video- bzw. Ton-Kassetten oder schriftliche Lehr- und Übungsmaterialien</p> <p>H. Selbstorganisiertes Lernen mittels Lehrbüchern, sonstigen Lehr- und Übungsmaterialien oder computergestützten Lernprogrammen</p> <p>J. Besuch von Fachvorträgen, Kongressen, Fachmessen u.ä., um sich beruflich weiterzubilden</p> <p>K. Noch nicht teilgenommen</p>	31 21 11 3 5 2 0 6 11 49	24 21 7 15 2 2 1 4 4 46	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
6.	<p>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.</p> <p><b>(KARTE)</b></p> <p>A. 1 Monat lang jede Woche mindestens 1 Tag oder Abend</p> <p>B. 3 Tage/Abende hintereinander</p> <p>C. 1 langes Wochenende (von Freitag bis Sonntag)</p> <p>D. Länger als A, B oder C</p> <p>E. Nein, keine, für die ich soviel Zeit brauchte <b>Nicht-Teilnehmer</b></p>	15	22	
7.	<p><b>Vollinterview kennzeichnen:</b> <b>(Achtung: Quotenvorgabe beachten)</b></p> <p>Teilnehmerinterview</p> <p>Nicht-Teilnehmerinterview</p>	50	47	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
	<b>VOLLINTERVIEW</b>			
	<b>Berufliche Situation</b>			
1.	<p><i>Wir würden zunächst gern etwas über Ihren Beruf erfahren. Welche Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen? (AUCH (FACH-)HOCHSCHULAUSBILDUNG)</i></p> <p>1. (Noch) keine 2. Anlernung, Teifacharbeiter</p>	4 5	2 3	4.
	<p>3. Facharbeiter, Geselle (gewerblich) 4. Kaufmännische Lehrausbildung 5. Fach-, Berufsfach-, Fachoberschule 6. Fachhochschule 7. Universität, Hochschule</p>	47 26 17 1 0	71 12 11 1 0	
2.	<p><i>In welchem Beruf sind Sie <b>ausgebildet</b> worden? Bitte geben Sie die offizielle Bezeichnung an, die auf dem Abschlußzeugnis steht. (NOTIEREN; NACHFRAGEN:) Haben Sie noch andere Berufsausbildungen abgeschlossen? Wenn ja: Welche?</i></p> <p>Grundstoffverarbeitung Metall- und Elektroberufe Bau- und Ausbauberufe Andere Fertigungsberufe Technische Berufe Kaufleute Verkehrsberufe Verwaltungs- und Organisationsberufe Büroberufe, Kaufmännische Angestellte Staatsnahe, Öffentlicher Dienst, Gesundheitsdienste Allgemeine Dienstleistungen</p>	5 27 9 12 2 16 1 4 14 7 4	10 23 10 10 9 10 4 1 8 11 4	

Frage Nr.	Text	Region	Region	Weiter mit Frage
		Herford	Halle/S.	
3.	<p><i>Alles in allem: Wie haben Sie die in der beruflichen Ausbildung gelernten Kenntnisse und Fertigkeiten in Ihrem bisherigen Berufsleben anwenden können?</i></p> <p><b>(VORLESEN:)</b></p> <p>1. "sehr gut"      2. "eher gut"      3. "eher weniger gut"      4. "oder kaum"</p>	51  32  5  12	30  49  15  6	
4.	<p><i>In welchem Jahr haben Sie Ihre erste regelmäßige Berufstätigkeit aufgenommen? Nicht gemeint ist hier eine Berufstätigkeit, die "nebenbei" während der Schulausbildung oder während des Studiums erfolgte; Ausbildung zählt nicht als Berufstätigkeit.</i></p> <p>1. 19..  davon:  bis 1972 1973 - 1982 1983 - 1992</p>	99  46  31  23	99  47  37  16	
	2. Bisher noch keine Berufstätigkeit	1	1	<b>24.</b>
5.	<p><i>Hatten Sie schon vor Eintritt in Ihre erste berufliche Tätigkeit den Schulabschluß erreicht, den Sie heute haben? Oder haben Sie ihn erst später erworben, z.B. auf einer Abendschule?</i></p> <p>1. Hatte ich schon damals      2. Habe ich später erworben</p>	79  21	97  4	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
6.	<p><i>Hat sich nach der Aufnahme Ihrer ersten Berufstätigkeit Ihre berufliche Tätigkeit schon einmal oder mehrmals so geändert, daß man von einem <b>Berufswechsel</b> sprechen kann? Ich meine eine neue Tätigkeit, für die Sie völlig umlernen mußten oder eine neue Berufsausbildung brauchten.</i></p> <p>1. Ja, einmal 2. Ja, zweimal 3. Ja, dreimal 4. Ja, viermal und öfter 5. Nein</p>	28 6 4 3 59	36 10 6 1 47	
7.	<p><i>Gab es in Ihrem bisherigen Berufsleben, d.h. <b>nach dem Eintritt in Ihre regelmäßige Berufstätigkeit</b>, Unterbrechungen, die länger als 1 Monat dauerten? Schauen Sie sich bitte einmal diese Liste an (<b>KARTE 7</b>).</i></p> <p><i>Waren Sie aus einem dieser Gründe schon einmal längere Zeit nicht erwerbstätig?</i>  <b>(GGF. MARKIEREN UND NACHFRAGEN:)</b></p> <p><i>Wie lange dauerte/n diese Unterbrechung/en alles in allem?</i>  <b>(BEI MEHREREN ARBEITSLOSIGKEITSPHASEN Z.B. ZUSAMMENRECHNEN UND NOTIEREN)</b></p> <p>A. Arbeitslosigkeit B. Weitere Berufsausbildung, Umschulung, Fort-, Weiterbildung C. Hausfrauen-/Hausmannstätigkeit D. Kindererziehung/Verwandtenpflege E. Wehr-, Zivildienst, freiwilliges soziales Jahr F. Sonstiges G. Nein, nichts von alledem</p>	27 9 3 29 19 8 0	23 8 2 43 20 2 0	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
8.	<p>Oder gab es Zeiten, in denen Sie - nach Ihrem ersten Berufseintritt - Ihre Berufstätigkeit für länger als 1 Monat einschränkten, indem Sie Teilzeitjobs annahmen? Gehen wir das einmal durch: Wie war das mit weiterer Berufsausbildung, Umschulung, Fort-, Weiterbildung? Haben Sie deswegen schon einmal Ihre Berufstätigkeit eingeschränkt?</p> <p><b>(MARKIEREN UND WIEDER NACHFRAGEN:)</b> Und wie lange dauerte/n diese Einschränkung/en insgesamt?</p> <p><b>(GGF. ZUSAMMENRECHNEN LASSEN UND NOTIEREN)</b></p> <p>A. Weitere Berufsausbildung, Umschulung, Fort-, Weiterbildung</p> <p>B. Hausfrauen-/Hausmannstätigkeit</p> <p>C. Kindererziehung/Verwandtenpflege</p> <p>D. Sonstiges</p> <p>E. Nein, nichts von alledem</p>			
9.	<p>Beschreiben Sie bitte anhand der Liste Ihre berufliche Situation.</p> <p><b>(KARTE 9)</b></p> <p>1. Ganztags erwerbstätig</p> <p>2. Halbtags erwerbstätig (18 bis 35 Std. pro Woche)</p> <p>3. Geringfügig erwerbstätig</p> <p>4. Arbeitslos, Arbeitssuchend, in Null-Kurzarbeit</p> <p>5. Vorübergehend freigestellt (z.B. Erziehungsurlaub)</p> <p>6. In Fortbildung oder Umschulung <b>und</b> nicht erwerbstätig</p> <p>7. Hausfrau, Hausmann</p>	1 0 1 1 96	4 0 1 1 87	
		71 16 4 3 2 1	67 7 1 17 1 6	<b>10 a.</b>  <b>10 b.</b>  <b>10 c.</b>

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
10 a.	<i>Welche berufliche Stellung haben Sie zur Zeit? (KARTE 10)</i>			
10 b.	<i>Welche berufliche Stellung hatten Sie zuletzt? (KARTE 10)</i>			
10 c.	<i>Waren Sie zuvor erwerbstätig? Wenn ja: Welche berufliche Stellung hatten Sie zuletzt? (KARTE 10)</i>			
	1. An-, ungelernter Arbeiter	12	4	
	2. Facharbeiter, Vorarbeiter	30	43	
	3. Angestellte(r) mit einfacherer Tätigkeit, z.B. Verkäufer, Schreibkraft, Bote, Kontorist	13	22	
	4. Angestellte(r) mit Verantwortung für Sachaufgaben, z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner, Sekretärin, Werkmeister	29	22	
	5. Angestellte(r) mit besonders qualifizierter und leitender Tätigkeit, z.B. Ingenieure, wissenschaftliche Mitarbeiter, Abteilungsleiter, Prokurist	8	6	
	6. Beamte, einfacher und mittlerer Dienst	4	1	
	7. Beamte, gehobener Dienst	0	0	
	8. Beamte, höherer Dienst	0	0	
	9. Akademische Freie Berufe (z.B. frei praktizierende Anwälte, Ärzte, Steuerberater, Ingenieure)	0	0	
	10. Sonstige Selbständige	4	3	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage																																												
11.	<p>Welche berufliche <b>Tätigkeit</b> üben Sie zur Zeit aus?</p> <p>(TÄTIGKEIT MÖGLICHST GENAU NOTIEREN; ALSO NICHT Z.B. "KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE", SONDERN: "INDUSTRIEKAUFFRAU" ODER: "SUBSTITUT IM LEBENSMITTELHANDEL")</p> <table> <tbody> <tr> <td>Grundstoffbearbeitung</td> <td>8</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Metall- und Elektroberufe</td> <td>14</td> <td>11</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bau- und Ausbauberufe</td> <td>7</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Andere Fertigungsberufe</td> <td>6</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Technische Berufe</td> <td>7</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kaufleute</td> <td>15</td> <td>14</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Verkehrsberufe</td> <td>7</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Verwaltungs- und Organisationsberufe</td> <td>7</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Büroberufe; Kaufmännische Angestellte</td> <td>15</td> <td>14</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Staatsnahe, Öffentlicher Dienst, Gesundheitsdienste</td> <td>11</td> <td>11</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Allgemeine Dienstleistungen</td> <td>5</td> <td>10</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Grundstoffbearbeitung	8	5		Metall- und Elektroberufe	14	11		Bau- und Ausbauberufe	7	8		Andere Fertigungsberufe	6	4		Technische Berufe	7	6		Kaufleute	15	14		Verkehrsberufe	7	8		Verwaltungs- und Organisationsberufe	7	10		Büroberufe; Kaufmännische Angestellte	15	14		Staatsnahe, Öffentlicher Dienst, Gesundheitsdienste	11	11		Allgemeine Dienstleistungen	5	10				
Grundstoffbearbeitung	8	5																																														
Metall- und Elektroberufe	14	11																																														
Bau- und Ausbauberufe	7	8																																														
Andere Fertigungsberufe	6	4																																														
Technische Berufe	7	6																																														
Kaufleute	15	14																																														
Verkehrsberufe	7	8																																														
Verwaltungs- und Organisationsberufe	7	10																																														
Büroberufe; Kaufmännische Angestellte	15	14																																														
Staatsnahe, Öffentlicher Dienst, Gesundheitsdienste	11	11																																														
Allgemeine Dienstleistungen	5	10																																														

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
12.	Zu welcher Branche/welchem Wirtschaftszweig gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten? <b>(KARTE 12)</b>			
	1. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2	1	
	2. Energie und Wasserversorgung, Bergbau	2	1	
	Verarbeitendes Gewerbe, davon:			
	3. Chemische Industrie, Mineralöl-, Kunststoff-, Gummiverarbeitung, Steine, Erden, Feinkeramik, Glas	4	9	
	4. Metallerzeugung, Gießerei, Metallverformung u.ä.	2	3	
	5. Maschinen-, Metallbau, Schienen-, Schiff-, Luft-, Straßenfahrzeugbau, Reparatur von KFZs	18	5	
	6. Elektrotechnik, EDV-Anlagen, Büromaschinen	4	2	
	7. Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe	7	0	
	8. Nahrungs- und Genußmittel	4	3	
	9. Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	12	1	
	10. Baugewerbe	7	9	
	11. Handel	10	5	
	12. Verkehr, Nachrichtenübermittlung (einschließlich Post und Bahn)	3	14	
	13. Kreditinstitute, Versicherungen	4	1	
	14. Wissenschaft, Bildung, Gesundheitswesen, Freie Berufe	2	19	
	15. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Reinigung, Sonstige Dienstleistungen	7	16	
	16. Organisationen ohne Erwerbscharakter (Verbände, Vereine, Stiftungen)	1	1	
	17. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	11	10	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
13.	<i>Handelt es sich um einen Handwerksbetrieb?</i>			
	1. Ja	27	9	<b>15.</b>
	2. Nein	73	91	
14.	<i>Sind Sie im Öffentlichen Dienst beschäftigt?</i>			
	1. Ja	28	45	
	2. Nein	72	55	
15.	<i>Sind Sie in einem befristeten oder einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?</i>			
	1. Befristetes Arbeitsverhältnis	2	18	
	2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis	93	79	
	3. Trifft nicht zu, da selbständig	5	3	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
16.	<p><i>Arbeiten Sie ...</i>  <b>(VORLESEN; MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)</b></p> <p>A. "in Schichtarbeit?"</p> <p>B. "(auch) in Konti-Schicht?"</p> <p>C. "im Akkord?"</p> <p>D. "am Fließband?"</p> <p>E. "in großem Lärm?"</p> <p>F. "in ständiger Hitze oder ständig wechselnden Temperaturen?"</p> <p>G. "in dauernder Hetze, Terminnot?"</p> <p>H. "in permanentem Streß?"</p> <p>J. "mehr als 3 Stunden täglich am Bildschirm?"</p> <p>K. "unter schwerer körperlicher Belastung, die Gelenke und Wirbelsäule gefährden?"</p> <p>L. "als Alleinerziehende(r)?"</p> <p>M. "mehr als 1 Stunde Wegzeit von Ihrer Wohnung entfernt?"</p>	15 2 5 1 17 11 30 29 16 40 2	21 3 2 0 9 14 19 21 9 26 3 21	
17.	<p><i>Würden Sie, um Ihr Einkommen zu erhöhen oder beruflich weiterzukommen, freiwillig Überstunden machen?</i>  <b>(KARTE 17)</b></p> <p>1. Ja, wäre mir sehr recht</p> <p>2. Ja, gelegentlich</p> <p>3. Nur, wenn es dringend nötig ist</p> <p>4. Nein, lieber nicht</p>	28 28 28 17	35 31 26 8	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
18.	<p><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></p> <p>1. Derzeit Arbeitsplatz-Abbau 2. Derzeit Aufstockung 3. Derzeit keine Änderungen</p>	27 12 61	41 6 53	
19.	<p><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></p> <p>1. Künftig Arbeitsplatz-Abbau 2. Künftig Einstellungen 3. Künftig keine Änderungen</p>	28 14 58	41 12 47	
20.	<p><i>Nach allem, was Sie wissen: Wie groß schätzen Sie die Gefahr ein, daß Sie in der nächsten Zeit gegen Ihren Wunsch auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt, entlassen oder arbeitslos werden? Groß, durchschnittlich oder gering?</i></p> <p>1. Groß 2. Durchschnittlich 3. Gering</p>	11 12 78	17 35 48	
21.	<p><i>Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten? Gemeint ist die örtliche Betriebseinheit. (KARTE 21)</i></p> <p>1. Bis 4 Beschäftigte 2. 5 bis 10 Beschäftigte 3. 11 bis 20 Beschäftigte 4. 21 bis 50 Beschäftigte 5. 51 bis 100 Beschäftigte 6. 101 bis 500 Beschäftigte 7. 501 bis 1.000 Beschäftigte 8. 1.001 bis 5.000 Beschäftigte 9. Über 5.000 Beschäftigte</p>	12 11 13 14 13 18 9 10 1	11 8 17 14 9 18 7 16 2	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
22.	<p>Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten für Sie - in <b>Ihrer Position</b> im Betrieb - sich weiterzubilden? Halten Sie sie für ...</p> <p>1. "sehr gut"      2. "gut"      3. "weniger gut"      4. "unzureichend"      5. "oder völlig unzureichend?"</p>	7 34 25 17 17	6 33 30 17 13	
23.	<p>Und wie sind ganz <b>allgemein</b> die Möglichkeiten, sich in dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, weiterzubilden?</p> <p>1. "sehr gut"      2. "gut"      3. "weniger gut"      4. "unzureichend"      5. "oder völlig unzureichend?"</p>	6 36 26 19 13	7 32 28 22 12	
	<b>Berufliche Weiterbildung</b>			
24.	<p>ACHTUNG: NUR AN TEILNEHMER BERUFLICHER WEITERBILDUNG      NICHT-TEILNEHMER WEITER MIT FRAGE 32</p> <p>Kommen wir nun zum Thema "berufliche Weiterbildung". Hat es in den letzten Jahren irgendjemanden gegeben - z.B. vom Arbeitsamt oder Betrieb, eine Weiterbildungs-Beratungsstelle, Freunde -, der Ihnen nahegelegt hat, sich beruflich weiterzubilden?  <b>(KARTE 24; MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)</b></p> <p>A. Arbeitsamt      B. Betrieb      C. Beratungsstelle      D. Partner/in, Freunde      E. Kollegen      F. Andere; und zwar <b>(NOTIEREN):</b> _____</p>	9 36 1 11 5 7	16 46 0 12 2 1	26.
	G. Nein	34	26	

Frage Nr.	Text	Region	Region	Weiter mit Frage
		Herford	Halle/S.	
25.	<p><i>Haben Sie selbst in diesen letzten Jahren den Eindruck gehabt, Sie müßten nun einen Kurs besuchen oder sonst etwas unternehmen, um den Anschluß nicht zu verpassen?</i></p> <p>1. Ja 2. Nein</p>	86 14	74 26	
26.	<p><i>Wenn Sie sich diese Liste einmal anschauen: Was war der entscheidende Anstoß für Ihre <b>letzte</b> längere, über mehrere Tage sich erstreckende Weiterbildungsveranstaltung?</i></p> <p><b>(KARTE 26; NUR EINE ANTWORTMÖGLICHKEIT; GGF. NACHFRAGEN)</b></p> <p>1. Meine Einschätzung, sonst den beruflichen Anschluß zu verpassen 2. Meine Einschätzung, daß sonst meine beruflichen Kenntnisse veralten 3. Die Gefahr, sonst arbeitslos zu bleiben 4. Die Gefahr, sonst kein Geld vom Arbeitsamt (Unterhaltsgeld, Arbeitslosengeld, -unterstützung) mehr zu bekommen 5. Die Anweisung/Abordnung durch den Arbeitgeber/ Vorgesetzten 6. Die Umstellung meines Arbeitsplatzes auf neue Techniken 7. Die Gefahr, sonst "wegrationalisiert" zu werden 8. Mein Wille, beruflich schnell weiterzukommen 9. Weil ich das Gefühl hatte, zu "versauern", wenn ich nicht mal was tue</p>	22 14 4 2 13 10 4 23 7	21 13 16 4 14 9 5 14 3	

Frage Nr.	Text	Region	Region	Weiter mit Frage
		Herford	Halle/S.	
27.	<p><i>In welchem Jahr haben Sie an dieser Weiterbildung teilgenommen?</i></p> <p>1. vor 1978</p> <p>2. 1978 bis einschließlich 1982</p> <p>3. 1983 bis einschließlich 1987</p> <p>4. 1988</p> <p>5. 1989</p> <p>6. 1990</p> <p>7. 1991</p> <p>8. 1992</p> <p>9. 1993</p>	9	5	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
28.	<p><i>Wenn Sie sich jetzt einmal zurückerinnern: Sagen Sie mir bitte, was hiervon für diese Weiterbildungsveranstaltung zutrifft.</i>  <b>(KARTE 28; MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)</b></p> <p>A. Das Thema der Weiterbildung war der Umgang mit neuen Techniken</p>	59	45	
	<p>B. Der Kurs war interessant; ich hatte nie den Eindruck, daß die Leute gleich einschlafen. Trifft das zu?</p> <p>C. Das Tempo, mit dem Neues erklärt wurde, war so, daß man das meiste gleich verstehen konnte</p> <p>D. Der Kurs bot auch praktische Projekte und Arbeiten und nicht zu viel Theorie</p> <p>E. Die TeilnehmerInnen waren an der Planung des Ablaufs und der Organisation der Maßnahmen nicht beteiligt</p> <p>F. Der Anspruch an Vorkenntnisse und Können war sehr groß</p> <p>G. Ich hatte die Möglichkeit, mir den Stoff selbstständig zu erarbeiten</p> <p>H. Die Darstellung des Stoffes war verständlich</p> <p>J. Es gab kaum einmal Hilfe bei auftretenden Schwierigkeiten</p> <p>K. Manches Mal ist mir die Zeit sehr lang geworden</p>	33 33 31 12 23 25 45 4	46 32 31 16 24 31 57 5 13	
				30.
29.	<p><i>Worum ging es da? Um Einführung in das Arbeiten mit PC, Schreibtechniken usw. oder um mehr technische Arbeitsverfahren wie CNC, CAD, CAM, CAE?</i></p> <p>1. PC-Einführung</p> <p>2. Textverarbeitung</p> <p>3. Technisch-ingenieurwissenschaftliche Arbeitsverfahren</p> <p>4. Anderes</p>	10 27 27 37	38 30 15 18	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
30.	<p>Berufliche Weiterbildung kann sehr unterschiedliche Ziele haben. Welches waren für Sie die wichtigsten Ziele, die Sie persönlich mit Ihrer Weiterbildung erreichen wollten?</p> <p><b>(KARTE 30; BIS MAXIMAL DREI NENNUNGEN)</b></p> <p>A. Verbesserung der Aufstiegschancen            B. Auffrischung, Erweiterung der beruflichen Fachkenntnisse (ohne besonderes Aufstiegsinteresse)            C. Höherer Verdienst            D. Eine interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit            E. Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit            F. Mehr Sicherheit vor Verlust des Arbeitsplatzes/ Größere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden            G. Mehr Möglichkeiten, am Arbeitsplatz mitgestalten und mitbestimmen zu können            H. Keine so belastende, körperlich schwere Arbeit mehr tun zu müssen            J. Einfach mal wieder Neues lernen            K. Die Weiterbildung macht mir ganz einfach Spaß</p>	36 42 23 29 16 25 20 5 28 17	30 30 28 23 12 57 8 4 4 2	
31.	<p>Wenn Sie nun einmal den Aufwand betrachten, der dafür nötig war, und ihn damit vergleichen, was die Weiterbildung Ihnen persönlich gebracht hat: Hat sie sich mit Blick auf die Ziele, die Sie mit ihr erreichen wollten, für Sie ausgezahlt?</p> <p>1. Ja            2. Schwer zu sagen/kann man noch nicht sagen            3. Nein, kaum</p>	84 12 4	59 32 9	34.

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
32.	<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? Was war für <b>Sie persönlich</b> der wichtigste Grund, nicht/längere Zeit nicht mehr an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen?</i></p> <p><b>(NUR EINE NENNUNG; GENAU NOTIEREN:)</b></p>			
	<p>Kein Erfordernis            Kein Angebot            Belastung/Zeitmangel            Desinteresse/Sinnlosigkeit            Keine Möglichkeit</p>	25 12 25 32 6	33 30 23 14 1	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
33.	<p><i>Welche der folgenden Aussagen, die ich Ihnen jetzt vorlese, treffen für Sie zu, welche nicht?</i></p> <p><b>(NUR: "TRIFFT ZU" MARKIEREN! MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)</b></p> <p><i>Wie ist es mit:</i></p> <p>A. "Berufliche Weiterbildung führt zu keinen besonderen Veränderungen meiner beruflichen Tätigkeiten und meiner Arbeitsbedingungen?"</p> <p>B. Und wie ist es mit: "Berufliche Weiterbildung verbessert meine Aufstiegschancen nicht?"</p> <p>C. Mit: "Berufliche Weiterbildung kostet zu viel Zeit, die ich eigentlich nicht habe?"</p> <p>D. Mit: "Berufliche Weiterbildung, die wie Bildungsurlaub zu Lasten der Arbeitszeit geht, wird von meinem Arbeitgeber nicht gern gesehen?"</p> <p>E. Und mit: "Berufliche Weiterbildung ist mit zu hohen Kosten bzw. einem zu hohen Verdienstausfall verbunden?"</p> <p>F. Und mit: "Berufliche Weiterbildung ist neben der alltäglichen Arbeit eine zu hohe Belastung?"</p> <p>G. "Berufliche Weiterbildung lässt sich mit meinen familiären/häuslichen Pflichten nicht vereinbaren?"</p> <p>H. Und mit: "Berufliche Weiterbildung nützt mir wenig, wenn ich mein Berufsleben vielleicht bald wegen Kindern oder Familie unterbrechen muß?"</p> <p>J. "Zur beruflichen Weiterbildung werden von der Betriebsleitung immer nur andere Gruppen ausgesucht?"</p>	54	53	
34.	<p><i>Wissen Sie, wo hier in der Umgebung eine Weiterbildung angeboten wird, die <b>Ihren Zielen</b> dient, oder müßten Sie sich erst informieren?</i></p> <p>1. Ja, weiß ich 2. Nein, müßte ich mich erst informieren</p>	45 55	47 53	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage																																	
35.	<p><i>Einmal ganz allgemein gesehen: Wie würden Sie das Angebot an beruflicher Weiterbildung hier in der Region beurteilen? Ist es ...</i></p> <p>1. "sehr gut"?      2. gut?      3. durchschnittlich?      4. nicht so gut?      5. oder schlecht?"</p>	4 35 36 17 9	1 22 39 21 17																																		
36.	<p><i>Erwerbsarbeit und Berufsleben haben bekanntlich viele Seiten. Was meinen Sie zu den Aussagen, die ich Ihnen jetzt vorlese? Stimmen Sie Ihnen <b>unbedingt</b> zu, eher <b>nicht</b>, oder stimmen Sie ihnen <b>gar nicht</b> zu? (KARTE 36)</i></p> <p><b>(NUR BEI "KANN MICH NICHT ENTSCHEIDEN": "3" EINKREISEN; BEI ANTWORTVERWEIGERUNG NICHTS EINKREISEN)</b></p> <table> <thead> <tr> <th>Stimme zu:</th> <th>unbe-dingt</th> <th>eher</th> <th>eher nicht</th> <th>gar nicht</th> <th>Arithmetisches Mittel:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>"Nirgendwo kann der Mensch seine Anlagen besser entfalten als im Berufsleben."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.0    3.7</td> </tr> <tr> <td>"Erst die Mu-ße macht das Leben lebenswert."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.1    2.9</td> </tr> <tr> <td>"Arbeit ist für die innere Zufriedenheit wichtiger als andere Dinge."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.0    3.6</td> </tr> <tr> <td>"Der Beruf ist letztlich doch nicht mehr als ein Mittel, um den Lebensunterhalt zu verdienen."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.2    3.6</td> </tr> </tbody> </table>	Stimme zu:	unbe-dingt	eher	eher nicht	gar nicht	Arithmetisches Mittel:	"Nirgendwo kann der Mensch seine Anlagen besser entfalten als im Berufsleben."	1	2	3	4	5	3.0    3.7	"Erst die Mu-ße macht das Leben lebenswert."	1	2	3	4	5	3.1    2.9	"Arbeit ist für die innere Zufriedenheit wichtiger als andere Dinge."	1	2	3	4	5	3.0    3.6	"Der Beruf ist letztlich doch nicht mehr als ein Mittel, um den Lebensunterhalt zu verdienen."	1	2	3	4	5	3.2    3.6		
Stimme zu:	unbe-dingt	eher	eher nicht	gar nicht	Arithmetisches Mittel:																																
"Nirgendwo kann der Mensch seine Anlagen besser entfalten als im Berufsleben."	1	2	3	4	5	3.0    3.7																															
"Erst die Mu-ße macht das Leben lebenswert."	1	2	3	4	5	3.1    2.9																															
"Arbeit ist für die innere Zufriedenheit wichtiger als andere Dinge."	1	2	3	4	5	3.0    3.6																															
"Der Beruf ist letztlich doch nicht mehr als ein Mittel, um den Lebensunterhalt zu verdienen."	1	2	3	4	5	3.2    3.6																															

Frage Nr.	Text					Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
	Stimme zu:	unbe-dingt	ehler	ehler nicht	gar nicht			
"Erst nach der Arbeit fängt das Leben richtig an."	1	2	3	4	5	2.8	2.7	
"Mein Beruf ist mein Hobby."	1	2	3	4	5	2.5	2.5	
"Wichtiger als berufliches Vorwärtskommen ist ein harmonisches Familiенleben."	1	2	3	4	5	4.5	3.9	
"Ohne Berufssarbeit ist mein Leben leer."	1	2	3	4	5	3.2	4.0	
"Genieße den Tag, sagt ein altes Sprichwort. Das gilt heut ganz besonders."	1	2	3	4	5	3.7	3.3	
"Erst durch die Arbeit bekommt das Leben einen Sinn."	1	2	3	4	5	3.1	3.8	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage																																																						
37.	<p>Was halten Sie von diesen Aussagen? (KARTE 37) Stimmen Sie Ihnen <b>unbedingt</b> zu, <b>eher</b>, <b>eher nicht</b> oder <b>gar nicht</b> zu?</p> <table> <thead> <tr> <th>Stimme zu:</th> <th>unbe-dingt</th> <th>eher</th> <th>eher nicht</th> <th>gar nicht</th> <th>Arithmetisches Mittel:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>"Man kann soviel planen, wie man will; letzten Endes bestimmt doch das Schicksal, was aus einem wird."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.4</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>"So etwas wie Zufall gibt es für mich nicht."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>2.9</td> <td>3.0</td> </tr> <tr> <td>"Nur wer Glück hat, kommt heute voran."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>2.7</td> <td>3.2</td> </tr> <tr> <td>"Karriere machen ist einzig eine Frage des Willens."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.5</td> <td>3.7</td> </tr> <tr> <td>"Wer sich anstrengt und sich dauernd weiterbildet, wird immer eine gute Arbeit finden."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.6</td> <td>3.2</td> </tr> <tr> <td>"Gegen Pech kann man nichts machen."</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>3.6</td> <td>3.0</td> </tr> </tbody> </table>	Stimme zu:	unbe-dingt	eher	eher nicht	gar nicht	Arithmetisches Mittel:	"Man kann soviel planen, wie man will; letzten Endes bestimmt doch das Schicksal, was aus einem wird."	1	2	3	4	5	3.4	3.0	"So etwas wie Zufall gibt es für mich nicht."	1	2	3	4	5	2.9	3.0	"Nur wer Glück hat, kommt heute voran."	1	2	3	4	5	2.7	3.2	"Karriere machen ist einzig eine Frage des Willens."	1	2	3	4	5	3.5	3.7	"Wer sich anstrengt und sich dauernd weiterbildet, wird immer eine gute Arbeit finden."	1	2	3	4	5	3.6	3.2	"Gegen Pech kann man nichts machen."	1	2	3	4	5	3.6	3.0			
Stimme zu:	unbe-dingt	eher	eher nicht	gar nicht	Arithmetisches Mittel:																																																					
"Man kann soviel planen, wie man will; letzten Endes bestimmt doch das Schicksal, was aus einem wird."	1	2	3	4	5	3.4	3.0																																																			
"So etwas wie Zufall gibt es für mich nicht."	1	2	3	4	5	2.9	3.0																																																			
"Nur wer Glück hat, kommt heute voran."	1	2	3	4	5	2.7	3.2																																																			
"Karriere machen ist einzig eine Frage des Willens."	1	2	3	4	5	3.5	3.7																																																			
"Wer sich anstrengt und sich dauernd weiterbildet, wird immer eine gute Arbeit finden."	1	2	3	4	5	3.6	3.2																																																			
"Gegen Pech kann man nichts machen."	1	2	3	4	5	3.6	3.0																																																			

Frage Nr.	Text	Region		Weiter mit Frage										
		Herford	Halle/S.											
	<p>Stimme zu:</p> <table> <tr> <td>unbe-</td> <td>unbe-</td> <td>eher</td> <td>eher</td> <td>gar</td> </tr> <tr> <td>dingt</td> <td>nicht</td> <td>nicht</td> <td>nicht</td> <td>nicht</td> </tr> </table> <p>"Nur harte Arbeit führt zum Erfolg; Glück hat so gut wie nichts damit zu tun." 1      2      3      4      5</p> <p>"Es kommt doch alles, wie es kommen muß - da hilft alles nichts." 1      2      3      4      5</p>	unbe-	unbe-	eher	eher	gar	dingt	nicht	nicht	nicht	nicht		Arithmetisches Mittel	
unbe-	unbe-	eher	eher	gar										
dingt	nicht	nicht	nicht	nicht										
		3.1	3.6											
		2.9	2.8											

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
38.	<p><i>Es gibt natürlich auch sehr unterschiedliche Ansichten darüber, was das Wichtigste an der Berufssarbeit ist. (KARTE 38)</i></p> <p><i>Bitte, sagen Sie mir zuerst, was für Sie persönlich das Wichtigste ist.</i></p> <p><b>(RANGPLATZ "1" NOTIEREN UND NACHFRAGEN:)</b>  <i>Was ist das Zweitwichtigste?</i></p> <p><b>(RANGZIFFER "2" NOTIEREN UND NACHFRAGEN:)</b>  <i>Und was ist für Sie das Dritt wichtigste?</i></p> <p><b>(RANGZIFFER "3" NOTIEREN)</b></p> <p>A. Sicherheit des Arbeitsplatzes 39      67</p> <p>B. Guter Kontakt zu den Kollegen; gutes Betriebsklima 26      10</p> <p>C. Gute Aufstiegsmöglichkeiten 1      1</p> <p>D. Möglichst hohes Einkommen 6      7</p> <p>E. Selbständiges Arbeiten 10      3</p> <p>F. Gesunde, angenehme Arbeitsbedingungen 6      2</p> <p>G. Genügend Freizeit 2      1</p> <p>H. Anderen helfen zu können 2      2</p> <p>J. Das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten 2      5</p> <p>K. Erfolgserlebnisse haben; Selbstbestätigung erleben 7      3</p> <p><b>Rangplatz 1</b> _____</p> <p><b>Rangplatz 2</b> _____</p> <p><b>Rangplatz 3</b> _____</p>			
	<b>STATISTIK</b>			
39.	<p><b>(GESCHLECHT DES BEFRAGTEN:)</b></p> <p>1. Männlich 57      42</p> <p>2. Weiblich 43      58</p>			

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
40.	<p><i>Wir bräuchten jetzt noch einige statistische Angaben zu Ihrer Lebenssituation. Würden Sie mir bitte Ihr Geburtsdatum angeben?</i></p> <p><b>(ALTERSGRUPPE MARKIEREN UND GEBURTSDATUM BZW. GEBURTSJAHR NOTIEREN)</b></p> <p>1. 25 bis 29 Jahre      2. 30 bis 34 Jahre      3. 35 bis 39 Jahre      4. 40 bis 44 Jahre      5. 45 bis 49 Jahre      6. 50 bis 54 Jahre      7. 55 bis 60 Jahre</p> <hr/> <p>(Datum/Jahr)</p>			
41.	<p><i>Wie ist Ihr Familienstand?</i></p> <p>1. Ledig        2. Verheiratet        3. Geschieden      4. Verwitwet</p>	22	20	
		68	69	43.
		7	10	
		4	2	
42.	<p><i>Leben Sie mit einem Partner zusammen?</i></p> <p>1. Ja        2. Nein</p>	41	46	
		59	54	49.
43.	<p><i>Leben Sie mit Ihrem Partner in einem gemeinsamen Haushalt oder leben Sie getrennt?</i></p> <p>1. Gemeinsamer Haushalt        2. Leben getrennt</p>	97	97	
		3	3	49.

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
44.	<p>Welche allgemeinbildende Schule hat Ihr/e Partner/in abgeschlossen?</p> <p><b>(BEI MEHREREN ABSCHLÜSSEN NUR HÖCHSTEN MARKIEREN)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sonderschule, Abgang vor der 9. Klasse, POS ohne Abschluß</li> <li>2. Volks-, Hauptschulabschluß der 9. Klasse, POS-Abschluß</li> <li>3. Mittel-, Real-, Fachschule, Abschluß 10. Klasse</li> <li>4. Abitur, EOS-Abschluß</li> </ol>	1 61 31 7	7 49 33 11	
45.	<p>Und welche Berufsausbildung hat er/sie abgeschlossen?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (Noch) keine</li> <li>2. Anlernung, Teilfacharbeiter</li> <li>3. Facharbeiter, Geselle (gewerblich)</li> <li>4. Kaufmännische Lehrausbildung</li> <li>5. Fach-, Berufsfach-, Fachoberschule</li> <li>6. Fachhochschule</li> <li>7. Universität, Hochschule</li> </ol>	8 3 46 30 9 3 1	1 4 62 6 12 6 8	
46.	<p>Ist Ihr(e) Partner(in) berufstätig?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ja</li> <li>2. Nein</li> </ol>	69 31	79 21	49.

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
47.	<p>Welche berufliche Stellung hat Ihr(e) Partner(in) zur Zeit? (KARTE 47)</p> <p>1. An-, ungelerner Arbeiter</p> <p>2. Facharbeiter, Vorarbeiter</p> <p>3. Angestellte mit einfacher Tätigkeit, z.B. Verkäufer, Schreibkraft, Bote, Kontorist</p> <p>4. Angestellte mit Verantwortung für Sachaufgaben, z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner, Sekretärin, Werkmeister</p> <p>5. Angestellte mit besonders qualifizierter und leitender Tätigkeit, z.B. Ingenieur, wissenschaftliche Mitarbeiter, Abteilungsleiter, Prokurist</p> <p>6. Beamte, einfacher und mittlerer Dienst</p> <p>7. Beamte, gehobener Dienst</p> <p>8. Beamte, höherer Dienst</p> <p>9. Akademische Freie Berufe</p> <p>10. Sonstige Selbständige</p>	6 26 10 28 13 4 1 0 1 13	6 41 15 21 9 1 1 1 1 5	
48.	Ist Ihr(e) Partner(in) im Öffentlichen Dienst beschäftigt?			
	<p>1. Ja</p> <p>2. Nein</p>	16 84	33 67	
49.	Welcher Konfession/Religionsgemeinschaft gehören Sie an?			
	<p>1. Evangelisch</p> <p>2. Katholisch</p> <p>3. Anderer</p> <p>4. Keiner</p>	79 9 4 8	17 2 0 82	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
50.	<p>Welche Berufsstellung hatte Ihr Vater (bzw. Ihre Mutter), als Sie noch zur Schule gingen?</p> <p><b>(KARTE 50; IST DER BEFRAGTE BEI EINER ALLEINERZIEHENDEN MUTTER AUFGEWACHSEN; DANN BITTE NACH DER STELLUNG DER MUTTER FRAGEN)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selbständiger Landwirt</li> <li>2. Akademischer Freier Beruf</li> <li>3. Selbständig in Handel, Gerwerbe, Dienstleistung, Industrie</li> <li>4. Beamter</li> <li>5. Angestellter</li> <li>6. Arbeiter in der Landwirtschaft</li> <li>7. Sonstiger Arbeiter</li> </ol>			
		5	1	
		1	1	
		11	6	
		7	2	
		28	33	
		1	5	
		48	53	
51.	<p>Welche allgemeinbildende Schule hat Ihr Vater abgeschlossen?</p> <p><b>(NUR DEN HÖCHSTEN ABSCHLUSS MARKIEREN)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sonderschule, Volks-, Hauptschule, POS ohne Abschluß</li> <li>2. Volks-, Hauptschule, POS mit Abschluß</li> <li>3. Mittel-, Real-, Fachschule</li> <li>4. Abitur, EOS mit Abschluß</li> </ol>			
		7	23	
		79	60	
		11	13	
		4	4	
52.	<p>Und Ihre Mutter? Welche allgemeinbildende Schule hat sie abgeschlossen?</p> <p><b>(NUR HÖCHSTEN ABSCHLUSS MARKIEREN)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sonderschule, Volks-, Hauptschule, POS ohne Abschluß</li> <li>2. Volks-, Hauptschule, POS mit Abschluß</li> <li>3. Mittel-, Real-, Fachschule</li> <li>4. Abitur, EOS mit Abschluß</li> </ol>			
		5	22	
		85	66	
		9	11	
		1	1	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
53.	<p>Wie viele Personen leben <b>insgesamt</b> in Ihrem Haushalt, Sie selbst mitgerechnet?</p> <p>1. Eine Person 2. Zwei Personen 3. Drei Personen 4. Vier Personen 5. Fünf und mehr Personen</p>	13 25 30 21 16	9 19 42 22 7	
54.	<p>Wie viele Personen in diesem Haushalt sind <b>18 Jahre und älter</b>?</p> <p>1. Eine Person 2. Zwei Personen 3. Drei Personen 4. Vier Personen 5. Fünf und mehr Personen</p>	14 60 14 9 3	13 62 22 3 1	
55.	<p>Haben Sie Kleinkinder oder Kinder, die in der Schul- bzw. Berufsausbildung sind?</p> <p>1. Nein 2. Ja, ein Kind 3. Ja, zwei Kinder 4. Ja, drei und mehr Kinder</p>	57 26 11 6	44 33 18 5	
56.	<p>Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?</p> <p>1. Ja 2. Nein</p>	38 63	37 63	

Frage Nr.	Text	Region Herford	Region Halle/S.	Weiter mit Frage
57.	<p>Wie hoch ist etwa das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen aller Haushaltsglieder, nach Abzug aller Steuern, aber einschließlich aller Zulagen, Renten und Einkünften aus Mieten usw.?</p> <p>(KARTE 57)</p> <p>1. Bis DM 400      2. DM 401 bis DM 600      3. DM 601 bis DM 800      4. DM 801 bis DM 1.000      5. DM 1.001 bis DM 1.200      6. DM 1.201 bis DM 1.400      7. DM 1.401 bis DM 1.600      8. DM 1.601 bis DM 1.800      9. DM 1.801 bis DM 2.200      10. DM 2.201 bis DM 2.600      11. DM 2.601 bis DM 3.000      12. DM 3.001 bis DM 3.400      13. DM 3.401 bis DM 3.800      14. DM 3.801 bis DM 4.200      15. DM 4.201 bis DM 4.600      16. DM 4.601 bis DM 5.000      17. DM 5.001 bis DM 6.000      18. Über DM 6.000</p>	0 0 0 1 0 1 2 3 6 12 11 11 12 6 7 9 11 11	0 1 1 1 3 3 3 4 12 14 15 14 9 10 3 3 1 2	
58.	Sind Sie der Hauptverdiener, d.h. tragen Sie mehr als die Hälfte zum gesamten Familieneinkommen bei?	64 36	46 54	
59.	<p>Und nun noch eine Frage zum Schluß: Eventuell möchten wir uns noch einmal mit Ihnen unterhalten. Wären Sie - gegen ein kleines Informationshonorar - grundsätzlich dazu bereit?</p> <p>1. Ja      2. Nein</p>	59  41	38  63	Ende

Frage Nr.	Text	Region	Region	Weiter mit Frage
		Herford	Halle/S.	
60.	<p><b>(NAME, ADRESSE UND GGF. TELEFONNUMMER NOTIEREN)</b></p> <p>Name: _____</p> <p>Adresse: _____</p> <p>Tel.-Nr.: _____ —</p>			Ende

## 5. Indexkonstruktionen

### 5.1 Berufsbiographische Diskontinuität

Gerade Unterbrechungen der Berufsbiographie machen Um- und Neulernprozesse zumindest für qualifiziertere Tätigkeiten erforderlich und erhöhen auf diese Weise die Teilnahmequoten. Ziel der hierauf bezogenen Fragebatterien des Fragebogens der Mesoebene (Anhang, 4) war es, über die Einzelinformationen hinausgehend ein globalisierendes Maß für Diskontinuität und Brüche der beruflichen Laufbahn zu entwickeln. Dabei blieben die durch den obligatorischen Wehr- oder Zivildienst verursachten Unterbrechungen unberücksichtigt; auch die jüngste Rechtsprechung verbietet selbst subtile Formen der Diskriminierung ehemaliger Wehrdienstler am Arbeitsplatz (z.B. die Zuweisung einer wie immer auch als geringerwertig einzustufenden Tätigkeit).

Die erste Stufe der Indexbildung summiert die Unterbrechungsmonate und setzt sie in Bezug zu der Summe der bislang absolvierten Berufsjahre. Dabei fällt je ca. ein Drittel der Spannweite der Unterbrechungen auf die Zeitspanne von bis zu einem, von einem bis zu zwei und von über zwei Monaten pro Berufsjahr.

In der zweiten Stufe wurden die nicht durch Wehr- oder Zivildienstzeiten verursachten Unterbrechungen der Berufstätigkeit der Berufswechselhäufigkeit gegenübergestellt. Dabei war auch die Zahl der Berufswechsel auf die Tätigkeitsdauer zu beziehen. Von der knappen Hälfte der Befragten, die mindestens einen Berufswechsel schon hinter sich hatten, entfiel in etwa je ein Drittel auf die Kategorien "weniger als ein halbes Mal", "ein halbes bis unter einmal" und "mindestens einmal in zehn Berufsjahren". Dies ist das Ergebnis des Kreuzversuchs:

Unterbrechungsmonate pro Berufsjahr	Berufswechsel in 10 Berufsjahren			
	Keinmal	Weniger als ein halbes Mal	Ein halbes bis unter einmal	Mindestens einmal
Keine mehr als einmonatige Unterbrechung	23.5	<b>7.3</b>	5.0	5.3
Bis zu einem Monat/Jahr	<b>14.0</b>	<b>6.4</b>	3.6	<b>2.5</b>
Mehr als ein bis zwei Monate	6.4	2.2	3.4	<b>2.2</b>
Mehr als zwei Monate	<b>9.5</b>	<b>2.2</b>	<b>2.2</b>	<b>3.9</b>

Tabellenprozente

Die Kategorien des Indexes, der von völlig "glatten" bis zu "chaotischen" Berufsbiographien mit entweder mehr als zwei Monaten Tätigkeitsunterbrechungen pro Jahr oder - bei Tätigkeitsunterbrechungen - mindestens einem Berufswechsel alle zehn Jahre reicht, sind wie folgt besetzt:

### **Index Berufsbiographische Diskontinuität (in Prozent)**

---

Keinerlei Diskontinuität (Weder Unterbrechungen noch Berufswechsel)	23.5
Wenig (Keine oder bis zu 1 Monat Unterbrechung pro Berufsjahr <b>und</b> weniger als ein halbes Mal Berufswechsel in 10 (statistischen) Berufsjahren <b>bzw.</b> kein Berufswechsel, aber bis zu 1 Monat Unterbrechung pro Berufsjahr)	27.7
Deutliche Diskontinuitäten (Mindestens 2 Unterbrechungsmonate im Berufsjahr <b>bzw.</b> mindestens 1 Berufswechsel in 10 Berufsjahren <b>und</b> Unterbrechungen)	26.1
Chaosbiographie	22.7
 Zusammen	100.0

---

## **5.2 Biographiegefährdungen**

Während berufliche Diskontinuitäten erlebte Erwerbsbiographie darstellen, Lebenserfahrungen, die wesentlich beitragen zur Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektiven und der Notwendigkeit oder Sinnlosigkeit von Weiterbildungsanstrengungen, zeigen sich in der aktuellen Erwerbssituation Tendenzen, die dem einzelnen als Gefährdungen des noch vor ihm liegenden Erwerbslebens erscheinen - oder eben auch als deren Ausbleiben, wenn keine Bedrohung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Perspektive am Horizont auftauchen. Im Mesoebenen-Fragebogen finden sich über die Daten zur Erwerbssituation, wie sie auf der Makroebene erfaßt wurden, hinaus Hinweise auf die Wahrnehmung solcher Gefährdungspotentiale durch die Befragten, denen unterschiedliches Gewicht beizumessen ist.

Da ist zum einen die Befristung des derzeitigen Arbeitsvertrags; für immerhin jeden zehnten erwerbstätigen Befragten (die Selbständigen eingeschlossen) trifft dies zu; in der Region Halle ist jeder vierte Arbeitsvertrag nur auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen. Wenn es sich hier auch um ein "hartes" Datum handelt, nicht also um eine explizit als solche erfragte

Einschätzung, so kann in diesem Fall unseres Erachtens doch davon ausgegangen werden, daß Arbeitnehmer zumal des hier zur Debatte stehenden Qualifikationsspektrums allenfalls in Ausnahmefällen von sich aus auf befristete Arbeitsverhältnisse abzielen. Hilfsweise soll deshalb hier unterstellt werden, daß berichteter Fakt und Wahrnehmung von Gefährdung ineins gehen.

Gestützt wird dies von der nahezu vollständigen Übereinstimmung zwischen erfragtem Bericht über die jüngste Arbeitsplatzpolitik des Beschäftigungsbetriebes und der Einschätzung der zukünftigen Arbeitsplatzentwicklung dort. Die Erwartung von Arbeitsplatzabbau gilt als zweiter, eher allgemeiner Indikator von Biographiegefährdungen. Konkret auf den eigenen Arbeitsplatz bezogen ist dann schließlich wieder der dritte Indikator: die Befürchtung, möglicherweise den Arbeitsplatz durch Kündigung oder Umsetzung - unfreiwillig - zu verlieren.

	Herford	Halle/Saale
Befristung des Arbeitsverhältnisses*	2	17
Arbeitsplatzabbauerwartung*	22	51
Nicht geringe Gefahr von Arbeitslosigkeit oder Umsetzung*	28	41
Keine Gefährdung	64	34

\* Mehrfachnennungen.

Der Gefährdungsindex baut auf diesen drei Einzelindikatoren auf. Dreifach gewichtet wurde das härteste - und entsprechend ungleich seltener auftretende - Merkmal der Arbeitsvertragsbefristung. Doppelt gewichtet geht das ebenfalls konkret auf die eigene Erwerbssituation abzielende Merkmal der Arbeitsplatzverlustgefahr (durch Arbeitslosigkeit oder Umsetzung) in den Index ein. Mit nur einfachem Gewicht folgt schließlich die Einschätzung, daß der Beschäftigungsbetrieb in absehbarer Zukunft eher Arbeitsplätze abbauen werde. Daraus ergibt sich eine Skala mit der Spannweite von null bis sechs für die Erwerbstätigen, die wie folgt zusammengefaßt wurde:

## **Erwerbsbiographiegefährdung (in Prozent)**

Keine Gefährdung (0 Punkte)	50.5
Lediglich allgemeine Gefährdung (1 Punkt)*	12.4
Konkrete persönliche Gefährdung (2 Punkte)**	10.4
Starke Gefährdung (3 und mehr Punkte)***	26.8
 Zusammen	 100.0

\* Keine Nennung außer allgemeiner Arbeitsplatzabbauerwartung.

\*\* Arbeitsplatzverlustgefahr.

\*\*\* Mindestens beides oder/und Arbeitsvertragsbefristung.

### **5.3 Arbeitsplatzopportunitäten**

Bei dem Index "Arbeitsplatzopportunitäten" handelt es sich um eine kumulative Skala. Gezählt wird wie im Falle von Mehrfachantworten das einfache, nicht weiter gewichtete Zutreffen in der Regel die Weiterbildungsteilnahme begünstigender Merkmale der Tätigkeit:

- Weiterbildungsangebot des Beschäftigungsbetriebs (allgemein) nicht "unzureichend" (55 Prozent)
- "Sehr gute" Anwendbarkeit der Ausbildungskenntnisse (37 Prozent)
- Aufgrund der Position im Betrieb gute (eigene) Weiterbildungschancen (33 Prozent)
- Tätigkeit in einem weiterbildungsträchtigen Beruf (21 Prozent)<sup>1</sup>
- Tätigkeit in einer weiterbildungsoffenen Branche (18 Prozent)<sup>2</sup>
- Tätigkeit in einem größeren Betrieb (mehr als 500 Beschäftigte; 18 Prozent).

Daraus ergibt sich für die Gruppe aller auf der Mesoebene befragten Erwerbstätigen diese Häufigkeitsverteilung der Indikatorenkumulation:

1 Berufstätigkeit mit einer Weiterbildungsbeteiligungsquote (in dieser Untersuchung) von mehr als zwei Dritteln.

2 Branchen (des Beschäftigungsbetriebs) mit einer Beteiligungsquote von mehr als zwei Dritteln.

Punkte (Indikatoren)	0	1	2	3	4	5	6
Prozent aller befragten Erwerbstätigen	14	22	25	23	10	6	1

Die Skala wurde schließlich in vier Ordinalkategorien geordnet, indem die marginalen Bereiche der Verteilung zusammengefaßt wurden.

#### **Arbeitsplatzopportunitäten (in Prozent\*)**

Gering (max. 1 Indikator)	35.5	29.4
Eher mäßig (2 Indikatoren)	25.1	20.8
Günstig (3 Indikatoren)	22.7	18.9
Vielfältig (4 und mehr Indikatoren)	16.7	13.9
Nicht-Erwerbstätige	-.-	16.9
 Zusammen	100.0	100.0

\* Die zweite Spalte weist die Anteile an der Gesamtgruppe aller Befragten aus.

## **5.4 Qualifikations- und Stellungsmilieu**

### **5.4.1 Bildungsmilieu**

Hinter der Konstruktion des Indexes "Bildungsmilieu" steht die Hypothese, daß sowohl die Erstausbildung als auch, als deren Konsequenz wiederum, die sich anschließenden Weiterbildungen nach wie vor weitgehend sozial-hereditär erfolgen (*Bolder* 1981). Der Mesoebenen-Fragebogen erfaßte deshalb die Schulabschlüsse der für diese Bildungsprozesse relevantesten Bezugspersonen des Primärbereichs: der Eltern und, stärker bezogen auf die Weiterbildungsbiographie, der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners (Anhang, 4, 364, 362).

Ziel der Indexkonstruktion war eine kumulative Repräsentanz weiter führender Schulabschlüsse. Die vier erfragten Bildungsabschlußalternativen sollten deshalb ihrer qualifikatorischen Bedeutung entsprechend gewichtet werden. Dabei war darauf zu achten, daß sich im Effekt gleiche Lagen als solche identifizieren ließen: Drei identische Abschlüsse, z.B. Volksschulabschlüsse, mußten auch in der Kumulation noch als solche identifizierbar bleiben:

- Abschlüssen der Kategorie 1 (Sonderschule, ohne Abschluß) wurden 5,
- Abschlüssen der Kategorie 2 (Volks-, Haupt-, Polytechnische-Oberschulabschlüsse unter dem Fachoberschulreife-Niveau) 20,
- Abschlüssen der Kategorie 3 (FOS-Reife und vergleichbare mittlere Abschlüsse) 50

und

- Abschlüssen der Kategorie 4 (Hochschulreife) 90

Punkte zugewiesen. Die Kombinationsmöglichkeiten reichten also theoretisch von 15 bis zu maximal 270 Punkten; empirisch reichte die Spannweite der Verteilung einzelner Antwortausfälle wegen von 10 (zweimal ohne Abschluß) bis zu 200 Punkten (zweimal Hochschulreife und im dritten Fall Volksschulabschluß).

Antwortausfälle durch den individuellen Mittelwert zu ersetzen, schien ihrer geringen Zahl wegen legitim; bei zwei (von drei) Antwortausfällen ( $n = 5$ ) waren die betreffenden Fälle auszuschließen. Die so korrigierte empirische Verteilung ( $n = 355$ ) reichte denn schließlich auch von 15 bis zu 250 Punkten. Dieser Wert war der leichteren Identifizierbarkeit der individuellen Lagen wegen durch 3 (Abschlüsse) zu dividieren.

Im Normalfall (für diese Zielgruppe) mußte der Indexwert mithin bei 20 Punkten liegen; jeder Fall über 33.3 Punkten würde andererseits indizieren, daß von drei Abschlüssen zwei **über** dem Normalniveau liegen mußten ( $20 + 20 + 50 = 90 : 3 = 30$ ) **oder** daß mindestens einmal Hochschulreife vorgelegen haben muß **und zugleich** nicht zwei Fälle unter dem Normniveau gelegen haben dürften ( $5 + 5 + 90 = 100 : 3 = 33.3$ ). Die Kategorienbildung war damit festgelegt:

(Insgesamt) minderqualifiziert: < 20 Punkte;

Normale Volks-, Haupt-, Polytechnische Oberschulabschlüsse: 20-33.3 Punkte;

Eher mittlere Abschlüsse: > 33.3 Punkte.

## Bildungsmilieu (in Prozent)

---

Minderqualifiziert	10.6
V-/H-/PO-Abschlüsse	65.8
Mittlere Abschlüsse	22.2
Nicht definierte Ausfälle	1.4
Zusammen	100.0

---

### 5.4.2 Stellung im Arbeitsleben

Daß die Stellung des Haupternährers oder der Haupternährerin unter den Eltern der heute über 25jährigen Erwerbsnahen für deren Sozialisationsprozesse von zentraler Bedeutung war, ist *common sense* und belegen wohl alle einschlägigen Untersuchungen. Neben der Erwerbssituation der Zielpersonen sollte deshalb die Stellung des - für diese Generation meist männlichen und zudem noch (meist) ausschließlichen - Haupternährers im Erwerbsleben ebenso kontrolliert werden wie die der gegebenenfalls relevantesten gegenwärtigen Bezugspersonen: der Lebenspartner(innen) (Anhang, 4, 363 f.).

Um Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die auf die vier Hauptkategorien (Arbeiter, Angestellte, Beamte bzw. Selbständige) entfallenden Kategorien zusammengefaßt; zudem wurden ihrer geringen Basis wegen die Beamten den - ebenfalls abhängig, ebenfalls in *White-Collar*-Berufen arbeitenden - Angestellten zugeschlagen.

Die Kreuzprobe legte neben der Diagonalen und den nicht klärbaren Fällen folgende Kategorien nahe: "Sonstige Abhängige" (Arbeiter-/Angestellten-/Beamtenkombinationen) und die Zusammenfassung der Selbständigenkategorie mit den beiden anderen Selbständigenkombinationen zu einer Kategorie "Selbständigkeitserfahrung" (wenigstens einer dieser beiden wichtigen Bezugspersonen).

<b>Stellung Partner(in)</b>	<b>Stellung Haupternährer(in)</b>		
	Arbeiter	Angestellte/ Beamte	Selbständige
Arbeiter	26.3	9.9	3.8
Angestellte/Beamte	26.3	18.3	6.1
Selbständige	3.3	4.2	1.9

Tabellenprozente

Bei 35 Prozent (Partnerlosen oder sonstigen) Antwortausfällen war eine Verbesserung des "Stellungsmilieus" angezeigt. Unter der Prämisse, daß es sich im Falle der Übereinstimmung der Stellung von Haupternährer-Elternteil und Zielperson um relativ konsistente Milieus handeln dürfte, wurden diese Ausfälle durch die Transposition auf die Diagonale kompensiert, so daß schließlich nur noch 14 Prozent der Fälle undefiniert blieben.

#### **Stellungsmilieu (in Prozent)**

Arbeitermilieu	27.8
Angestellte (einschließlich Beamte)	19.4
Gemischte Milieus abhängiger Arbeit	21.4
Selbständigkeitserfahrung	16.9
Undefiniert	14.4
<b>Zusammen</b>	<b>100.0</b>

#### **5.4.3 Index Qualifikations- und Stellungsmilieu**

Das Bildungsmilieu der primären Umwelt bestimmt sich weitgehend durch diese beiden Faktoren, die zudem mit *Cramérs V* = .25 (bei *p* = .000; einschließlich der nicht definierten Fälle) in beachtlichem Maße kovariieren. Durch die Kombination der beiden

Einzelindizes sollte deshalb die Information über den Bildungshintergrund der Zielpersonen optimiert werden können. Der Kreuzversuch legte die folgenden Kategorienkombinationen nahe:

<b>Stellungsmilieu</b>	<b>Bildungsmilieu</b>			
	Undefiniert	Minder-qualifizierte	V-/H-/PO-Abschlüsse	Mittlere Abschlüsse
Undefiniert	1.1	<b>3.1</b>	<b>8.1</b>	2 . 2
Arbeiter	0.3	5.0	19.7	2 . 8
Angestellte/Beamte	–.–	<b>0.3</b>	<b>10.0</b>	<b>9.2</b>
Sonstige Abhängige	–.–	<b>1.7</b>	<b>15.0</b>	4 . 7
Selbständigkeitserfahrung	–.–	0.6	<b>13.1</b>	3 . 3

Tabellenprozente

Daraus ergibt sich folgende Randverteilung des kombinierten Indexes "Qualifikations- und Stellungsmilieu":

#### **Qualifikations- und Stellungsmilieu (in Prozent)**

Lohnarbeitermilieu	25.0
Kleine-Selbständigen-Milieu	13.6
Andere aus unteren Bildungslagen	28.1
Gehaltsempfängermilieu	19.2
Mobile aus mittleren Bildungslagen	13.1
Nicht definiert	1.1
Zusammen	100.0

Veröffentlichungen des Forschungsprojekts

## **Weiterbildungsabstinenz**

# **Zwischen fremdfunktionalen Maßnahmen und Aneignung erwerbsbiographisch relevanten Wissens**

(Stand: August 2001)

Kontakt: [axel.bolder@uni-due.de](mailto:axel.bolder@uni-due.de)

### **1993:**

BOLDER, Axel: Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung, in: Artur Meier und Ursula Rabe-Kleberg (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Neuwied, 47-60

### **1994:**

BOLDER, Axel: Widerstand gegen Weiterbildung - ein Lehrstück über blinde Flecken sozial-wissenschaftlicher Forschung, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 17, 3, 199-213

BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Daniela NOWAK und Andrea REIMER: Weiterbildungsabstinentz, 1. Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinentz in Deutschland 1993 (= Berichte des ISO, 49), Köln

BOLDER, Axel, Michael GRABEK, Wolfgang HENDRICH u.a.: Weiterbildungsabstinentz. Weiterbildung zwischen Humankapital-Modernisierung und Subjektinteressen, in: ISO-Informationen 5, 2-5

HENDRICH, Wolfgang: Betriebliche Weiterbildung als arbeitspolitisches Terrain, in: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (Hrsg.), Jahrbuch Arbeit-Bildung-Kultur 12, 243-259

### **1995:**

BOLDER, Axel: Verhindert der Mangel an Marktregulierung die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? Hinweise aus einem Projekt, Weiterbildungsabstinentz zu erklären, in: Rolf Dobischat und Rudolf Husemann (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt. Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, 323-344

BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Daniela NOWAK u.a.: Weiterbildungsabstinentz, 2. Kontexte des Handelns - Die Mesoebene als intermediärer Ort der Vermittlung zwischen weiterbildungsrelevanten gesellschaftlichen Institutionen und individuellem Lebenszusammenhang (= Berichte des ISO, 50), Köln, 2. Auflage 1997

### **1996:**

BARDELEBEN, Richard von, Axel BOLDER und Helmut HEID (Hrsg.): Kosten und Nutzen beruflicher Bildung (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12), Stuttgart

BOLDER, Axel: Systemische Vorgaben und individuelle Aufwands- und Ertragsbilanzen der "Modernisierung des Qualifikationsstocks" im neuen Deutschland, in: von Bardeleben u.a. 1996, 148-163

BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH und Axel SPINDLER: Umlernen im Spannungsfeld von Aufbruch und neuen alten Segmentierungen (= Der Hallesche Graureiher 96-5), Halle/Saale.

HENDRICH, Wolfgang: Die Weiterbildungsentscheidung als subjektive Bilanzierung von Kosten und Nutzen, in: von Bardeleben u.a. 1996, 131-147.

HENDRICH, Wolfgang: Von den Höhen der "Selbstorganisation" und den Niederungen des betrieblichen Alltags. Ein Exempel für die "Ökonomie des Sehens", in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 92, 5, 451-466.

## **1997:**

BOLDER, Axel, und Wolfgang HENDRICH: "...und der Zukunft zugewandt"? Weiterbildung im neuen Deutschland zwischen Akkulturation und Widerstand, in: Artur Meier, Ursula Rabe-Kleberg und Klaus Rodax (Hrsg.): Transformation und Tradition in Ost und West (= Jahrbuch Bildung und Arbeit '97), Opladen, 306-325.

BOLDER, Axel, und Wolfgang HENDRICH: Am Ende das widerspenstige Subjekt: Die Adressaten als Restrisiko berufsbildungspolitischer Aktion auf der Mesoebene, in: Rolf Dobischat und Rudolf Husemann (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Region. Zur Neubewertung einer bildungs-politischen Gestaltungsdimension, Berlin, 261-275

## **1998:**

BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH und Andrea REIMER: Weiterbildungsabstinenz: Ausgrenzung und Widerstand in Bildungs- und Erwerbsbiographien, in: Peter Faulstich, Mechtilde Beyer und Miriam Krohn (Hrsg.): Zukunftskonzepte der Weiterbildung. Projekte und Innovationen (= Veröffentlichungen der Max-Traeger-Stiftung, 27), Weinheim und München, 198-208

BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Andrea REIMER u.a.: Weiterbildungsabstinenz, 3. Bilanzen von Bildungsaufwand und -ertrag im Lebenszusammenhang (= Berichte des ISO, 57), Köln

BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH und Andrea REIMER: Weiterbildungsabstinenz, 4. Bildungsappell, subjektive Relevanzen und Arbeitsmarktkonformität: Auf der Suche nach Ansatzpunkten pädagogischer Intervention (= Berichte des ISO, 58), Köln

GALLENBERGER, Wolfgang, 1998: Berufliche Weiterbildungsteilnahme - (k)eine Frage des Alterns? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 27, 1, 20-25

## **1999:**

BOLDER, Axel: Widerstand macht Sinn. Über die Gefahr sinnloser Qualifizierungen, in: arbeitsdruck 13, 10, 10

HENDRICH, Wolfgang: Weiterbildungsabstinenz - eine verdrängte Perspektive, in: Hessische Blätter für Volksbildung 49, 3, 195-208

## **2000:**

BOLDER, Axel: Zwischen Flexibilitätsgebot und Anspruch auf Sinn. Überlegungen zu Strategien langfristiger Sicherung des Humankapitals, in: Christian Harteis, Helmut Heid und Susanne Kraft (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung, Opladen, 13-18

**BOLDER, Axel, und Wolfgang HENDRICH: Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Mit einem Geleitwort von Hansjürgen Daheim (= Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, 18), Opladen**

## **2001:**

BOLDER, Axel: Soziale Polarisierungen im Feld beruflicher Weiterbildung. Erfüllung einer Bringschuld? In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 8, 2, 23-25

BOLDER, Axel: Weiterbildung: Last oder Lust? In: Die Mitbestimmung 47, 8, 37-39