

ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen

Bericht Nr. 57

WEITERBILDUNGSABSTINENZ

3.

Bilanzen von Bildungsaufwand und -ertrag
im Lebenszusammenhang

von

Axel Bolder, Wolfgang Hendrich, Andrea Reimer,
Axel Spindler und Verena Zech

Köln 1998

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 "Weiterbildungsabstinentz. Zwischen fremdfunktionalen Maßnahmen und Aneignung erwerbsbiographisch relevanten Wissens" wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert.

Redaktion: Renate Schneider

Copyright 1998 by ISO
Institut zur Erforschung sozialer Chancen
Kuenstraße 1 B
50733 Köln

ISSN: 0930-5203

INHALT

1.	Einleitung	7
2.	Von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene	13
2.1	Die Subjekte in ihren Kontexten	13
2.1.1	Selektion der Befragungsgesamtheit für die sozio-biographischen Interviews auf der Mikroebene	13
2.1.2	Zur Charaktersistierung der neuen Grundgesamtheit: die in der Untersuchung Verbleibenden auf der Mesoebene	21
2.1.2.1	Gemeinsamkeiten und Differenzen in der Region Herford	21
2.1.2.2	Gemeinsamkeiten und Differenzen in der Region Halle	25
2.1.3	Von der Makro- zur Mikroebene: ein Resümee der Auswahlsschritte	27
2.2	Normen, Situationsdeutungen, Bilanzen: Interpretationen als Basis von Abstinenzhandeln	28
2.3	Das problemzentrierte Interview im Kanon biographischer Vorgehensweisen	30
2.4	Adaption und projektspezifische Ausgestaltung	35
2.4.1	Interview	35
2.4.1.1	Besonderheiten des Interviewprozesses	35
2.4.1.2	Transkription	39
2.4.2	Fallanalyse	39

2.4.2.1	Grundsätze der Textinterpretation	40
2.4.2.2	Erst-, Gegen- und Konsensinterpretation	44
2.4.2.3	Dossier	44
2.5	Fallübergreifende Interpretation: Fallreihenbildung und Typologie des Weiterbildungsabstinenzhandelns	46
3.	Fallreihen bildungsbiographischer Strukturierung	51
3.1	Weiterbildungsoffene mit positiven, ambivalenten und negativen Kosten-Nutzen-Bilanzen	51
3.1.1	Positive Bilanzen - Weiterbildungsbereitschaft als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster	52
3.1.2	Ambivalente und negative Bilanzen - Kompensatorisch orientierte Weiterbildungsoffenheit als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster	67
3.2	Frauen-Ost: Reintegration ins Erwerbsleben und Erhalt der Erwerbsperspektive	78
3.2.1	Bildungsbiographische Strukturierungsmuster unter Akkulturationsdruck	78
3.2.2	Blockierte bildungsbiographische Strukturierungsmuster	91
3.3	Frauen-West: Familienfrauen	103
3.4	Erfahrungswissen gegen Bildungstitel	111
3.5	Stabilitätsorientierte	129
3.5.1	Erwerbsaltersbedingte Reduktion bildungsbiographischer Strukturierung	129

3.5.2	Verteidigung des Status quo	138
3.5.3	Reintegration ins Normalarbeitsverhältnis	147
4.	Weiterbildungsabstinenz - eine Gegenüberstellung von hypothetischer Klassifikation und empirischer Typologie .	155
4.1	Nicht-Abstinente	158
4.2	Verhinderte	159
4.3	Desinteressierte	160
4.4	Verweigerer	163
4.4.1	Ausweicher	164
4.4.1.1	Verteidigung der Erwerbsperspektive	164
4.4.1.2	Strategien des Vermeidens	166
4.4.2	Widerständler	168
4.5	Fallreihen und Typologie - ein Vergleich	168
5.	Bilanzen von Bildungsaufwand und -ertrag: Resümee und Ausblick	171
	Literatur	181
	Anhang	185
1.	Leitfaden für das problemzentrierte Interview	186
2.	Transkriptionsregeln	194
3.	Exemplarische Falldokumentation	196
4.	Fallreihen	215

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

1. EINLEITUNG

Mit den Ergebnissen der Untersuchungen auf der Mikroebene des individuellen Deutens der eigenen Bildungs- und Erwerbsbiographie, der Interpretation der eigenen gegenwärtigen Situation und der Annahmen über denkbare individuelle Zukünfte als Basis des Handelns oder Unterlassens auf dem Feld beschäftigungsbezogener Weiterbildung legen wir nunmehr den dritten Bericht über das Forschungsprojekt "Weiterbildungsabstinenz" vor. Es ist dies das Kernstück des Versuchs, Nicht-Handeln, Widerstand in einem Bereich zu erklären, in dem eben diese Verweigerung angesichts der allseits erklärten Notwendigkeit lebenslangen Lernens der Verletzung eines Tabus nahekkommt, die je nach individueller Situation mehr oder weniger stark sanktioniert wird - im äußersten Fall mit dem Entzug der Subsistenzmittel.

Je mehr Wahlfreiheit wie vor allem im Westen und insbesondere im betriebsferneren Bereich des Weiterbildungsgeschehens, so lautet eine Grundsatzannahme dieses Projekts, tatsächlich gegeben ist, um so eher dürfte die Entscheidung über Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an und in Weiterbildung in einem zweckrationalen Entscheidungsprozeß fallen, der seinerseits in den individuellen Lebenszusammenhang eingebettet ist und dessen Rationalität nur aus ihm verstehbar ist. Soweit sich nämlich für den einzelnen aufgrund seiner individuellen Lebenssituation überhaupt eine Entscheidungssituation ergibt, stellt sich ihm die Sinnfrage: In einem mehr oder weniger expliziten Abwägungsprozeß wird der Aufwand dem erwartbaren subjektiven Nutzen gegenübergestellt, werden die **ihm selbst** relevanten Daten gewichtet und zur Entscheidung herangezogen. Erst diese subjektive Situationsinterpretation führt zur individuellen, über die Weiterbildungsteilnahme entscheidenden Kosten-Nutzen-Saldierung - die ihrerseits explizit ("bewußt") immer nur dann erfolgt, wenn die alltäglichen Routinen durch neue subjektive Relevanzen in Frage gestellt werden. Fällt die Bilanz negativ aus, dürfte Weiterbildungsabstinenz die wahrscheinlichere Alternative bleiben. Unsere Generalhypothese, die in diesem dritten Bericht beantwortet werden soll, lautete deshalb:

Es ist von Ablehnung der Teilnahme an und in beschäftigungsnaher Weiterbildung auszugehen, solange deren Sinn nicht einzusehen ist, weil die monetären und psycho-sozialen Kosten in keinem akzeptablen Verhältnis zu ihrem erfahrenen oder erwartbaren Nutzen stehen und Weiterbildung als fremdbestimmt erlebt wird. Die in der

Entscheidungssituation dem Individuum gegebenen Informationen und die einschlägigen Deutungsmuster sind rückgebunden an lebensweltliche Milieus, an kollektive und individuell-biographische Erfahrungszusammenhänge.

Für jene Leser, die die beiden ersten Berichte bislang nicht kennen, erinnern wir noch einmal daran, daß wir, einem im Grundsatz interaktiven Paradigma verpflichtet, die Situation der Entscheidung über beschäftigungsnahe Weiterbildung als in ein raumzeitliches Kontinuum eingebettet verstehen, 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, über die hier berichtet wird, 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, beschäftigungsnahe Weiterbildung.

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 Situations**interpretationen** 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 Weiterbildungsabstinenz 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 schlossen sich regionale Fallanalysen an (Expertengespräche, Sekundäranalysen vornehmlich amtlichen Datenmaterials und regionale, inhaltlich erweiterte Aufstockungen der Repräsentativumfrage), die die regionalen Angebotsstrukturen und institutionellen Akteure und die Muster des individuellen Umgehens mit dem Angebot in der regionalen Umwelt erfassen; zudem waren Musterfälle für die Intensivbefragungen zur Erfassung der Situationsdeutungen, Kausal- und Sinnattributionen der Subjekte auf der Mikroebene auszuwählen.

Über die Ergebnisse des Forschungsprojektes "Weiterbildungsabstinenz" wird in fünf Teilen berichtet. Der erste Teil präsentiert die Zusammenhänge auf der Makroebene: Hier wurden 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).¹ 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

1 Im folgenden zitiert als *Teil 1*.

Nicht-Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung, schließlich um die theoretisch geleitete empirische Begründung des ersten großen Zielgruppenselektionsschritts.

Im zweiten Teil wird über die Untersuchungen auf der Mesoebene als intermediärem Ort der Vermittlung zwischen gesellschaftlichen Institutionen und individuellem Lebenszusammenhang berichtet (*Bolder u.a.* 1995)². Ziel dieses Teils waren Deskription und Analyse der Nahbereichskontexte individuellen Handelns und Unterlassens. Dazu wurden zunächst der exemplarische Charakter der Selektion der Untersuchungsregionen auf der Mesoebene begründet und die Ergebnisse der bundesweiten Befragung mit denen der ausgewählten Regionen verglichen, um so die Differenzen zwischen den Makrostrukturen und den spezifischen Strukturen der beiden Beispiele für die Mesoebene - und dieser beiden untereinander - aufzeigen zu können. Dem schließt sich die Darstellung der Ausgangslage in den beiden Regionen an. Mit Hilfe zeitreihen- und zeitpunktbezogener Regionaldaten werden die Wirtschafts-, insbesondere die Arbeitsmarktsituation, analysiert und die wesentlichsten regionalen Weiterbildungsinstitutionen, weiterbildende Betriebe eingeschlossen, beschrieben. Leitfadengestützte Interviews mit Experten sowohl des regionalen Arbeitsmarkt- als auch des regionalen Weiterbildungsgeschehens vervollständigen das Bild. Dies alles ist Kontext der wägenden und handelnden Adressaten der Weiterbildungsforderung. Den Bericht über die Mesoebene schließt die Präsentation der Ergebnisse der - immer noch standardisierten - Umfragen in den Regionen ab, deren Ziel neben Deskription und Analyse vor allem die - wiederum thematisch, theoretisch und empirisch, typologisch begründete - Auswahl von auf der Mikroebene zu befragenden Nicht-Teilnehmern und potentiellen Ausweichern und Verweigerern ist.

Mit dem ersten und zweiten Teil des Forschungsberichts waren die Arbeiten zur Kontextsicherung auf der Makro- und der Mesoebene abgeschlossen. Neben der Kontextsicherung kommen diesen Arbeiten aber vor allem zwei für das Forschungsprojekt zentrale Funktionen zu: die sukzessive Annäherung an die thematisch relevanten Zielgruppen des Projekts zu leisten³ und die auf den je individuellen Kontext abgestellten Fragen für die Leitfäden der problemzentrierten Interviews zu konkretisieren.

2 Im folgenden zitiert als *Teil 2*.

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

Der vierte Teil des Berichts wird die Ergebnisse einer Phase praktisch-experimenteller Umsetzung präsentieren. Auf der Basis des bis hierher erreichten Erkenntnisstandes über die Bedingungsmomente von Weiterbildungsabstinenz soll der Versuch unternommen werden, konkrete Ansatzpunkte pädagogischer Intervention feldexperimentell aufzuzeigen. Diese Forschungsphase ist, während der dritte Bericht verfaßt wird, im Gange. Potentielle Weiterbildungsabstinenten sollen in Gruppendiskussionen über exemplarische Bildungsbiographien und Zukunftswerkstätten über wünschbare Formen von beschäftigungsbezogener Weiterbildung Forderungen entwickeln, mit denen schließlich in einer abschließenden "Weiterbildungsmarktkonferenz" lokal-regional tätige Anbieter konfrontiert werden.

Die systematische Abfrage der Leithypothesen des Projekts "Weiterbildungsabstinenz", die, resümierend, die Fragen beantworten wird, die am Beginn des Projekts standen, ist wie die Auseinandersetzung mit seinen theoretischen Bezügen und die Weiterentwicklung des theoretischen Erklärungsansatzes dem späteren Resümee im fünften Teil der Forschungsarbeiten vorbehalten. Aus zeitökonomischen Erwägungen hatte die Spurensicherung Vorrang vor der Darstellung des theoretischen Bezugsrahmens und dessen Weiterentwicklung im Spiegel der empirischen Ergebnisse des Forschungsprojekts.

Der hiermit vorgelegte dritte Teil erfüllt im zweiten Kapitel eine unseres Erachtens in "qualitativen" Forschungsdesigns viel zu selten realisierte Forderung: die schließlich intensiv Interviewten empirisch zuverlässig in ihren Kontexten und ihrer Spezifität einzuordnen - das heißt nicht zuletzt auch, die Relativität der Ergebnisse zu verdeutlichen und damit aber auch ein Stück weit zu validieren. Das geschieht zum einen durch die typologische Herleitung von der Makro- zur Mikroebene, zum anderen durch einen quantitativen Vergleich der Samples auf Meso- und Mikroebene, der Verteilungen zentraler Variablen der Sample-Deskription. Zudem wird die Erhebungsmethode im Projektkontext methodologisch begründet. Der Option für das "problemzentrierte" sozio-biographische Interview folgt eine Darstellung seiner spezifischen Adaption im Projekt "Weiterbildungsabstinenz".

Das dritte Kapitel stellt mit den Dossiers über ausgewählte Repräsentanten der Fallreihen und ihrer Untergruppen die Ergebnisse der Interpretation der Interviews mit tatsächlich und potentiell Weiterbildungsabstinenten vor. Sowohl unter methodologischen als auch vor allem unter inhaltlich-thematischen Aspekten ist zu beachten, daß es sich bei diesen von der Projektgruppe durchgeführten Interviews durchweg um Zweitinterviews

handelt, die im Schnitt ein Jahr nach der standardisierten Erstbefragung durch ein Meinungsforschungsinstitut stattfanden. So hatten sich nicht nur selbstverständliche Veränderungen in der Teilnehmereigenschaft ergeben, sondern es fanden sich durchaus auch davon unabhängig veränderte Selbstdefinitionen, die sich hier und da erst im Prozeß des problemzentrierten Interviews aufklärten - indem zum Beispiel nicht mehr präsen- te Ereignisse im Zuge thematischer Problematisierung erinnert wurden. Die Fallreihenre- präsentanten stellen über zentrale Fallvergleichsmerkmale (wie die für beschäftigungs- bezogene Weiterbildung entscheidenden Beschäftigungsperspektiven und bildungsbi- ographischen Strukturierungsmuster) identifizierte Fallreihen vor, die ihrerseits das Feld sondieren, aus dem schließlich im vierten Kapitel eine Typologie der Weiterbildungs- abstinenz erwächst, die mit der am Beginn des Forschungsprojektes aufgestellten hypo- thetischen Abstinentztypologie abgeglichen wird.

2. VON DER MAKRO- ÜBER DIE MESO- ZUR MIKROEBENE

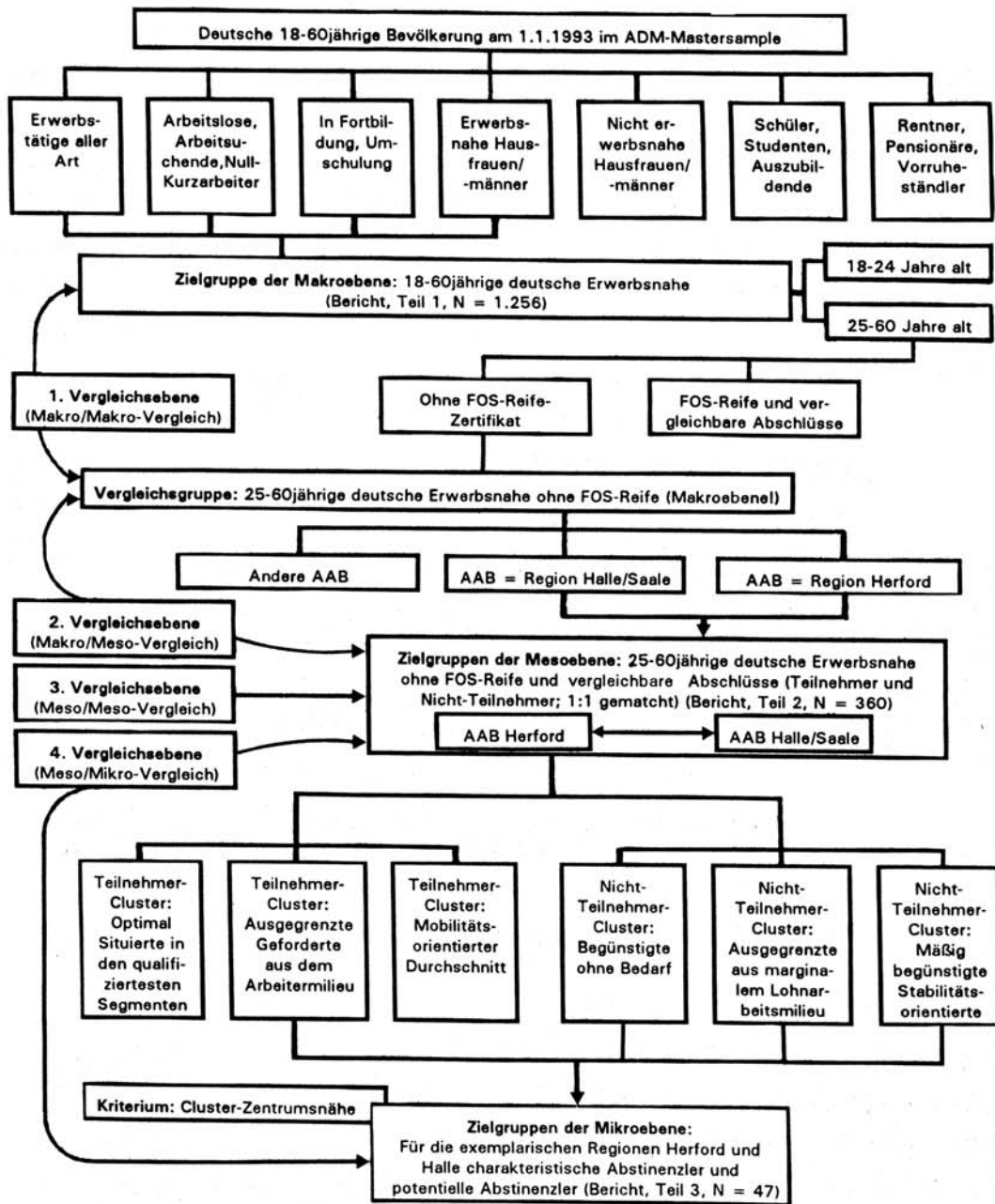
2.1 Die Subjekte in ihren Kontexten

2.1.1 *Selektion der Befragungsgesamtheit für die sozio-biographischen Interviews auf der Mikroebene*

Die Selektionsstrategie des mehrebenenanalytischen Forschungsprojekts “Weiterbildungsabstinentz” ist wesentlich in der Beobachtung begründet, daß im qualitativ-biographischen Forschungsalltag unbequeme Bevölkerungssegmente systematisch unterrepräsentiert sind und daß auf diese Weise ebenso systematisch große, jedenfalls nicht unbeachtliche Ausschnitte aus der Realität unserer Tage ausgespart bleiben. Je selektiver nun auf diese Weise vorgegangen wird, desto wahrscheinlicher sind Trugschlüsse - wenn man nicht tatsächlich davon ausgeht, über einen derart *serendipity*-gesättigten Blick zu verfügen, daß man bei der Auswahl der Fälle schon immer richtig liegen werde. In letzter Konsequenz würde dies die Obsoleszenz von Empirie bedeuten - es sei denn, man verstehe sie als mehr oder weniger blutvolle Exemplifikation des aus guter Theorie schon vorher Gewußten.

Neben solchen tatsächlich vertretenen Positionen dürften finanzielle Ausstattung und subjektive Standortgebundenheit der Forschenden eine größere Gefahr für die sukzessive Entwicklung von *grounded theory* über Gesellschaft darstellen. Wie groß ist zum Beispiel der Anteil einschlägiger Forschung in Universitätsstädten und um sie herum (mit ihren sehr spezifischen sozialen Strukturen und Kommunikationskulturen, Meinungsklimata), und wie groß ist demgegenüber der Anteil der Untersuchungen in regional und sozial peripheren Räumen - in Vorpommern oder im Bayerischen Wald und in exklusiven Subkulturen und “Widerstandsnestern” gegen die Hegemonialkultur mit ihren spezifischen, den Zugang extrem reglementierenden Sicherheits- und Überlebensstrategien -, die zu hohen zusätzlichen, von keinem Drittmittelgeber finanzierten monetären Kosten führen bezie-

Abbildung 1: Nahtstellen der selektiven Mehrebenenanalyse



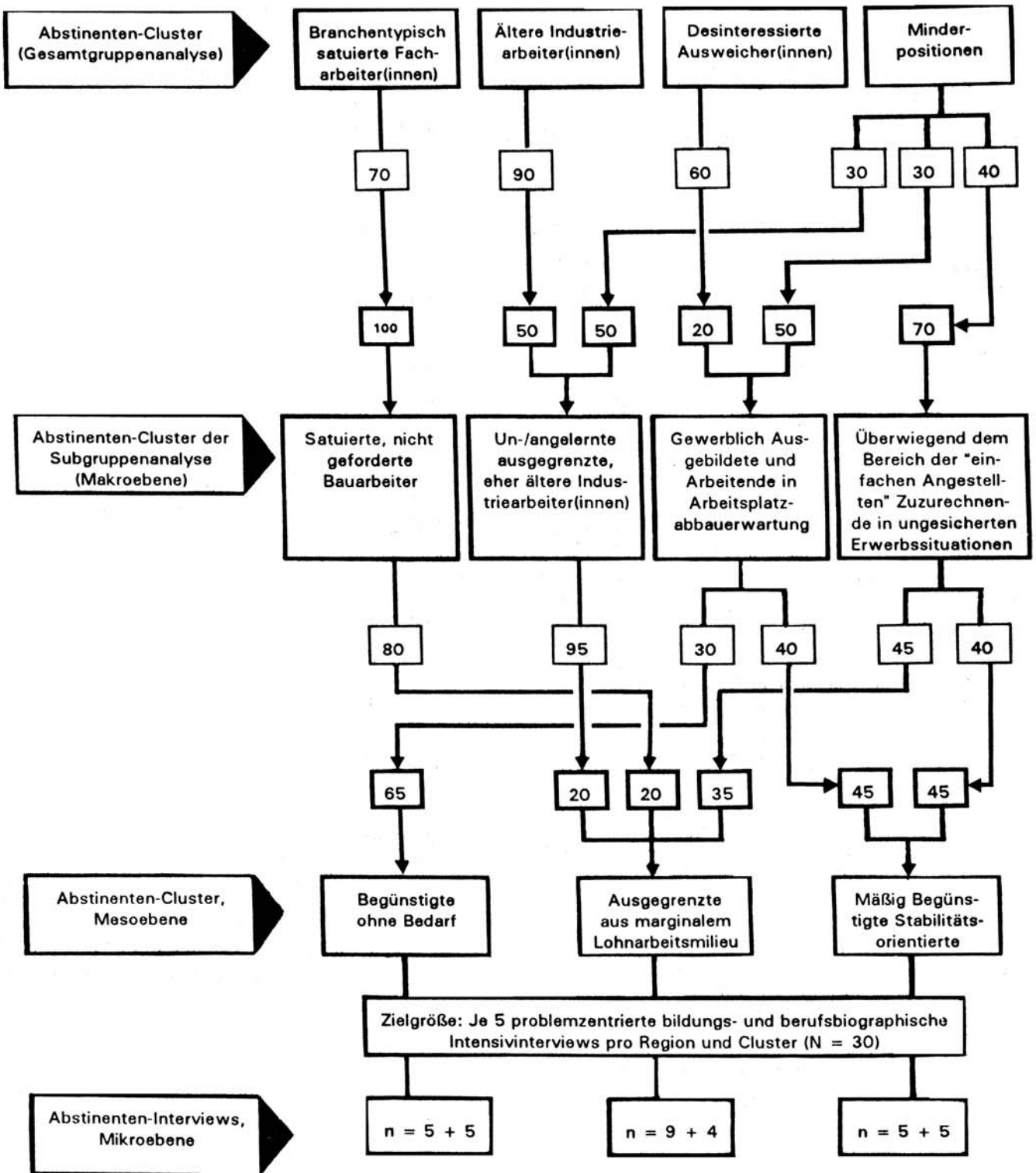
FOS - Fachoberschule/n
AAB - Arbeitsamtsbezirk/e

ungsweise zu, zum Beispiel, lebenszeitlich relevanten Initiationsvorleistungen, wie sie für *Marienthal*, *Middle town* oder *Street corner society* selbstverständlich waren - und die kein deutscher Professor angesichts seiner Lehrverpflichtungen und kein Forscher aus dem Mittelbau angesichts der institutionellen Zwänge und des Zeittakts von Drittmittelforschung mehr leisten kann.

Die Selektionsstrategie des Weiterbildungsabstinenz-Projekts sollte diese Verführungen, den günstigsten Weg zu gehen, systematisch ausschließen und ganz im Sinne des *theoretical sampling* (Glaser/Strauss 1967) schrittweise **und** objektiviert zu den thematisch relevanten Zielgruppen führen. Insbesondere sollte sie die Konsequenzen des Abschneidens und Spezifizierens nachvollziehbar machen - und zwar Schritt für Schritt des sukzessiv selektiven Vorgehens. Dies soll hier noch einmal begründet werden.

Ausgangspunkt ist unsere in der Einleitung erinnerte Generalhypothese. Sie bezieht sich auf den Forschungsgegenstand der Teilnahme an **beschäftigungsnaher** Weiterbildung. Damit waren alle jene Unternehmungen ausgeschlossen, die wie die allgemeinen Volkshochschulkurse von Seidenmalerei über Reiseberichte bis zu Foren des Zeitgeschehens reichen mögen und ohne den Bezug zur Erreichung, Sicherung oder Wiedergewinnung einer Erwerbsposition vonstatten gehen. Nicht zur themenrelevanten Zielpopulation zählten zudem alle nicht (einigermaßen) aktuell auf das Erwerbsleben bezogenen Personenkreise: Das sind alle vor dem Erwerbsleben Stehenden (operationalisiert als alle unter Achtzehnjährigen) sowie alle vor seinem Ende Stehenden, die für beschäftigungsbezogene Weiterbildung kaum noch in Frage kommen beziehungsweise den Erkenntnisgegenstand der Weiterbildungsabstinenz zu stark durch quasi naturgegebenes Desinteresse überlagern dürften (hier operationalisiert als über Sechzigjährige). Die Gefahr der Überlagerung des Themas durch eine sehr spezifische Problematik, etwa des sprachlichen Zugangs und des biographischen Planungshorizonts, ließ es uns geraten erscheinen, als dritte Gruppe alle Nicht-Deutschen von vornherein auszuschließen. Damit war die Grundgesamtheit bestimmt (s. Abb. 1). Als Nicht-Erwerbsnahe einzustufen waren zudem (über achtzehnjährige) Schüler, Studenten und beruflich Auszubildende sowie (unter sechzigjährige) Frührentner und -pensionäre und Vorruheständler; schließlich alle Hausfrauen und -männer, die als nicht erwerbsnah (operationalisiert als in einem planbaren Zeitraum von sieben Jahren nicht an Rückkehr Denkende) gelten mußten.

Abbildung 2: Von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene: Abstinente*



Legende: = Abstromquote (in % des Ausgangsclusters) = Zustromquote (in % des Eingangsclusters)

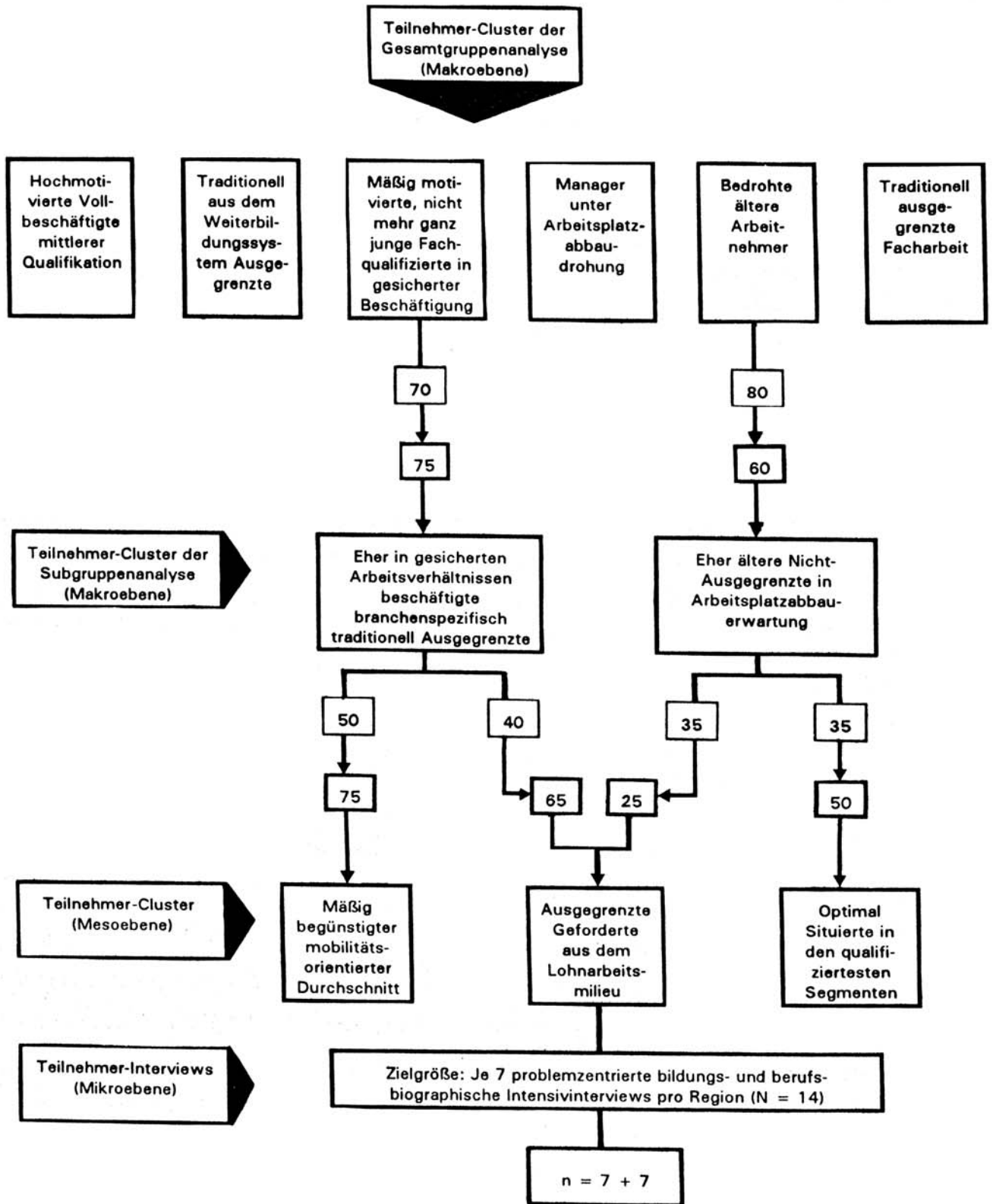
* Auf ± 5 Prozent gerundete Hauptströme.

Dies - die achtzehn- bis sechzigjährigen deutschen Erwerbsnahen - war die Zielgruppe der Untersuchungen auf der Makroebene. In der bundesweiten, für die Kriteriumsvariable der Teilnahme beziehungsweise Abstinenz repräsentativen standardisierten Befragung sollten zum einen die tatsächlichen Gegebenheiten des beschäftigungsbezogenen Weiterbildungsverhaltens jenseits des normativen Postulats festgehalten und zum anderen ihre auf der Makroebene eruierbaren wesentlichen soziodemographischen Kontingenzen (ihre "Bestimmungsfaktoren") analysiert werden.

Eine Konsequenz der zwischenzeitlich stärker diskutierten Integration von Erstausbildung und zum Beispiel firmenspezifischen Sonderausbildungen, die man als Weiterbildung im diskutierten Sinne eher nicht verstehen kann, war die Entscheidung, auf der Mesoebene auch den Bereich aus der Zielgruppe herauszufiltern, den die amtliche Arbeitslosenstatistik typischerweise noch zur Jugend beziehungsweise, im Falle ihrer Inzidenz, zu den Jugendarbeitslosen zählt: die Achtzehn- bis unter Fünfundzwanzigjährigen. Entscheidender aber war der Selektionsschnitt, den die Analysen auf der Makroebene quasi auferlegt hatten: die Aussonderung der traditionell - und aktuell durch die wieder zunehmenden Segmentations Tendenzen verstärkt - mehr oder weniger exklusiv zur Klientel von Weiterbildungsveranstaltungen zählenden Erwerbsnahen jenseits der Fachoberschulreife (oder vergleichbarer Bildungstitel).

Das hatte zur Folge, daß sich die vier Abstinenten-Cluster der Untersuchungen auf der Makroebene zwar neu gruppierten, in der Substanz aber erhalten blieben (Abb. 2). Von den sechs Teilnehmer-Clustern, die auf der Makroebene identifiziert werden konnten, blieben dagegen im Prinzip nur zwei (zu rund 70 bzw. 80 Prozent) übrig beziehungsweise, präziser, sie gingen in zwei Rest-Clustern auf: die "mäßig motivierten, nicht mehr ganz jungen Fachqualifizierten (unter FOS-Reife-Niveau, wohlgemerkt) in gesicherter Beschäftigung" im Subgruppen-Cluster der "eher in gesicherten Arbeitsverhältnissen beschäftigten, branchentypisch traditionell Ausgegrenzten" und die "bedrohten älteren Arbeitnehmer" im Subgruppen-Cluster der "eher älteren Nicht-Ausgegrenzten in Arbeitsplatzabbauerwartung" (Abb. 3). Zudem hatte eine themenbezogene Analyse sämtlicher Arbeitsamtsbezirke der Bundesrepublik (als Operationalisierung von Region; s. *Teil 2*, Kap. 2.1) nahegelegt, als Repräsentanten der Mesoebene den Arbeitsamtsbezirk Herford im nordöstlichen Zipfel Nordrhein-Westfalens (mit den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke) als - diesen Kriterien zufolge - "durchschnittlichste" Region der alten Län-

Abbildung 3: Von der Makro- über die Meso- zur Mikroebene: Teilnehmer*



Legende: □ = Abstromquote (in % des Ausgangsclusters) □ = Zustromquote (in % des Eingangsclusters)

* Auf ± 5 Prozent gerundete Hauptströme.

der und den Arbeitsamtsbezirk Halle/Saale (mit den Kreisen Halle, Saalkreis und Bitterfeld) als - vor allem ihres Qualifikationsstocks wegen - entwicklungs-offene Industrieregion der neuen Länder in der Untersuchung zu belassen und alle anderen auszu-sondern. Die verbliebenen **fünfundzwanzig- bis sechzigjährigen deutschen Erwerbs-nahen ohne FOS-Reife oder vergleichbaren Abschluß in den Regionen Herford und Halle/Saale** bildeten dann die Grundgesamtheit der standardisierten Befragung auf der Mesoebene, die unter anderem die Nachfrageseite des Weiterbildungsgeschehens ausleuchten sollte, ohne schon zu den Interpretationen der Akteure vorzustößen.

Neben der Generalhypothese des Antrages verdient die mittlerweile auch empirisch erhärtete Annahme verschärfte Beachtung, die sich in der Dominanz des Sicherheitsmotivs für eine Weiterbildungsteilnahme widerspiegelt und Weiterbildungsteilnahme überwiegend jenseits vermeintlicher Freiwilligkeit verortet. Nicht intrinsische Motivation, sondern Vermeidung von Arbeitsplatzgefährdung ist, so lassen die Ergebnisse der standardisierten Befragungen auch für die jüngste Zeit begründet vermuten, das zentrale Motiv. Dies schließt auch die Demonstration von Bereitschaft zur Weiterbildung, also zur **formalen** Befolgung des normativen Weiterbildungspostulats ein, mit einer eher passiven Beteiligung an entsprechenden Veranstaltungen. Im Zuge der Ausbreitung der Projektfragestellung wurde so eine hypothetische Phänotypologie der Nicht-Beteiligung an Weiterbildung aufgestellt (*Bolder* 1993; s. auch *Teil 1*, 106), die auch unter Teilnehmern Weiterbildungs-verweigerer postuliert: Ausweicher und Widerständler (in sanften Formen wie Wegschlafen und Nicht-Beteiligung "am Unterricht" und in offenem Widerstand, wie Stören des Unterrichts oder Untergraben der Dozentenautorität). Mit dieser Annahme war vorent-schieden, daß Teilnehmer nicht ohne weiteres aus den Untersuchungen auf der Mikroebene auszuschließen waren, etwa weil sie *ex definitione* nicht zu den Abstinenten zählen könnten. Wohl aber konnten im quantitativ-analytisch gestützten theoriegeleiteten Auswahlprozeß - mit dem Ziel, sich den relevanten Gruppen Schritt für Schritt zu nähern - diejenigen Teilnehmer ausgesondert werden, von denen anzunehmen war, daß ihnen, von Einzelfällen vielleicht abgesehen, solche Verweigerungsstrategien eher fremd sein würden. Auf der entschieden breiteren Informationsbasis der - immer noch weitgehend stan-dardisierten - Interviews auf der Mesoebene, die zu einer Drei-Cluster-Lösung für die beiden bis dahin trotz des Schnitts noch im Sample verbliebenen Teilnehmersegmente geführt hatte, konnten schließlich zwei Cluster begründet ausgeschlossen werden: die "optimal Situierten in den (verbliebenen) qualifiziertesten Segmenten" und der "mäßig

begünstigte (und zugleich) mobilitätsorientierte Durchschnitt”. Es blieb also lediglich eine Marginalgruppe von Weiterbildungsteilnehmern übrig: die ihren Merkmalen zufolge im segmentierten Weiterbildungsgeschehen üblicherweise “Ausgegrenzten (und dennoch) Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu” (Abb. 3; vgl. auch Abb. 1).

Die **nicht** Geforderten dieses Segments sind dann so etwas wie **das** klassische Abstinentereservoir; sie bilden denn auch eines der auf der Mesoebene identifizierten Cluster der nicht an nennenswerten Veranstaltungen beschäftigungsnaher Weiterbildung Teilnehmenden, die “Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu”, die sich ihrerseits im wesentlichen aus den auf der Makroebene identifizierten Subgruppen-Clustern (unter FOS-Reife-Niveau) der “saturierten, **nicht geforderten** Bauarbeiter”, der “un- und angelesenen **ausgegrenzten, eher älteren** Industriearbeiter(innen)” und der “überwiegend dem Bereich der ‘**einfachen** Angestellten’ Zuzurechnenden in **ungesicherten** Erwerbssituationen” herleiten - alles Segmente, denen die Beschäftigten in der Regel Weiterbildung nicht anbieten und von denen sie sie auch nicht erwarten (Abb. 2; vgl. auch Abb. 1). Bei den beiden anderen Nicht-Teilnehmer-Clustern handelt es sich um durch Ausbildung und Arbeitsverhältnis eher begünstigte Erwerbsnahe - die eine Gruppe offenbar “ohne (Weiterbildungs-)Bedarf”, die andere, “stabilitätsorientiert”, wohl eher abwartend, ob die abstrakte Weiterbildungsforderung sie einmal konkret erreichen wird.

Es sind also endlich insgesamt vier Cluster der Mesoebenen-Untersuchung, nämlich die drei Nicht-Teilnehmersegmente und das verbliebene Teilnehmersegment der “ausgegrenzten Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu”, als Basis der Untersuchungen auf der Mikroebene übriggeblieben. Auch aus diesen Clustern wurden dann die intensiv zu Befragenden nicht willkürlich ausgewählt. Kriterium, zur Untersuchungsgesamtheit der Mikroebene zu zählen, war (die übliche Samplemortalität nicht zu vergessen) die quantitativ (cluster-analytisch) bestimmte Nähe zum jeweiligen Cluster-Zentrum: Die jeweils nächsten fünf beziehungsweise sieben Fälle eines jeden Clusters und jeder Region (und so weiter bei Ausfällen) waren Zielpersonen der problemzentrierten bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews auf der Mikroebene des Projekts “Weiterbildungsabstinenz”.

2.1.2 Zur Charakterisierung der neuen Grundgesamtheit: Die in der Untersuchung Verbleibenden auf der Mesoebene

Es soll in diesem Abschnitt, wie dies auch schon zur Charakterisierung der Differenzen zwischen Makro- und Mesoebene geschah (*Teil 2*, Kap. 3), aufgezeigt werden, inwieweit sich die neue Grundgesamtheit auf der Folie zentraler Merkmale der Mesoebenen-Untersuchung von der nicht einbezogenen Majorität der Mesoebenenpopulation unterscheidet. Auf diese Weise wird inhaltlich-konkret nachvollziehbar, welche Konsequenzen die letzte Selektionsstufe für die Untersuchung - und damit: für deren Ergebnisse - hat. Die Gegenüberstellung soll, dem regional vergleichenden Forschungsansatz entsprechend, für die beiden Regionen Herford und Halle/Saale getrennt erfolgen.

2.1.2.1 Gemeinsamkeiten und Differenzen in der Region Herford

Keine Veränderung hat der Selektionsprozeß in der Region Herford für die Zusammensetzung des Samples nach dem Geschlecht der Personen gebracht ($V = .01$; $p = .944$ für den Zusammenhang zwischen Subsamples und Geschlecht; s. Tab. 1). Familienstand und Haushaltsgröße sind ebenfalls indifferent. Insbesondere aber weisen die beiden Subsamples der Mesoebene nahezu identische Verteilungen bei den für das Thema Weiterbildungsabstinenz so wichtigen Fragen beruflicher Kontinuität beziehungsweise Diskontinuität und Arbeitsplatzgefährdung der Arbeitsplatzinhaber auf ($V = .04$; $p = .835$ bzw. $V = .03$; $p = .722$).

Signifikante Veränderungen neben den hier ihrer Selbstverständlichkeit wegen nicht dokumentierten Verschiebungen bei der Clusterzugehörigkeit hat es dagegen bei den Nicht-Teilnahme-Gründen (der Abstinenten) und bei den unmittelbar bildungsrelevanten Variablen des Weiterbildungsklimas auf der Mesoebene (mit $V = .24$ und $p = .005$ hochsignifikant) gegeben; Arbeitsplatzopportunitäten (der Arbeitsplatzinhaber) und das Qualifikations- und Stellungsmilieu, dem die einzelnen zuzurechnen sind (mit einem bei derart kleinen n noch beachtlichen p -Wert von $.077$), bleiben nicht wesentlich dahinter zurück. Diese Differenzen sollen deshalb näher betrachtet werden.¹

1 Zur Definition der auf breiter Datenbasis aufruhenden, abstrakten Variablenkonstrukte s. *Teil 2*, Anhang 5 bzw. Kapitel 6.6.

Tabelle 1: Gemeinsamkeiten und Differenzen der beiden Subpopulationen (der Verbliebenen und Ausgesonderten) der Mesoebene in der Region Herford: Kontingenzen und Signifikanzniveaus

Variable	Cramérs V	p
Geschlecht	.01	.944
Altersgruppe	.15	.653
Erwerbsstatus	.20	.271
(Letzte) Berufliche Stellung	.17	.506
Größe des Beschäftigungsbetriebs	.20	.550
Arbeitsplatzgefährdung*	.03	.722
Arbeitsplatzopportunitäten*	.22	.038
Berufliche Diskontinuität	.04	.835
Gewerkschaftsmitgliedschaft	.02	.743
Familienstand	.01	.858
Haushaltsgröße	.16	.328
Einkommen	.09	.729
Qualifikations- und Stellungsmilieu	.21	.077
Wichtigster Grund für Nicht-Teilnahme**	.33	.039
Ausgrenzungstendenzen	.12	.425
Weiterbildungsopportune Situation***	.24	.005

* Nur Erwerbstätige

** Nur Nicht-Teilnehmer

*** S. Teil 2, 258f.

Tabelle 2 demonstriert, daß die Arbeitsplatzopportunitäten (betriebliches Weiterbildungsangebot, gute individuelle Weiterbildungschancen im Betrieb, Tätigkeit in einem weiterbildungsträchtigen Beruf, einer weiterbildungsoffenen Branche usw.) im Subsample der Ausgeschiedenen vor allem im günstigsten Fall einer "vielfältigen" Opportunitätsstruktur differieren: Immerhin noch jeder Vierte der Ausgeschiedenen konnte sich auf vielfältige Arbeitsplatzopportunitäten stützen; von den Verbliebenen dagegen nicht ein einziger.

Tabelle 2: Arbeitsplatzopportunitäten der beiden Subsamples der Mesoebene in der Region Herford (Zeilenprozente)

	Arbeitsplatzopportunitäten			
	Gering	Eher mäßig	Günstig	Vielfältig
Biographisches Interview				
ja	44	24	32	0
nein	40	18	18	24

Die über die Bedingungen am Arbeitsplatz hinausweisende Konstellation von Merkmalen, die die Weiterbildungsteilnahme begünstigen (eine "weiterbildungsoportune Situation"), ergibt sich für die Subgruppe der Ausgeschiedenen eher als für die Verbliebenen; die intervallskalierten Diskriminanzanalyseergebnisse sind nahezu gegenläufig (Tabelle 3). Auf ein ausgeprägt opportunes Weiterbildungsklima kann sich im Falle der Verbliebenen nur jeder Neunte stützen - das entspricht ganzen drei Fällen -, von den Ausgeschiedenen immerhin jeder Dritte. Umgekehrt ist über die Hälfte der Verbliebenen auf eine ausgesprochen schwach entwickelte Weiterbildungssituation verwiesen; bei den Ausgeschiedenen betrifft das nur jeden Vierten.

Tabelle 3: Weiterbildungsoportune Situationen in den Subsamples der Region Herford (Zeilenprozente)

	Weiterbildungsoportune Situation		
	Schwach	Durchschnittlich ausgeprägt	Stark
Biographisches Interview			
ja	58	31	11
nein	27	39	34

Man muß diese Verschiebungen vor dem Hintergrund betrachten, daß schon die vorgängigen Selektionsschritte Weiterbildungsteilnahme begünstigende Strukturen sukzessive ausgeschlossen hatten: Die systematische Annäherung an die Zielgruppe geht mithin auch auf der letzten Selektionsstufe weiter.

Tabelle 4: Wichtigste Gründe für die Nicht-Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung in den Subsamples der Region Herford (Nicht-Teilnehmer; Zeilenprozentage)

	Wichtigster Nicht-Teilnahme-Grund				
	Kein Erfordernis	Kein Angebot	Belastung, Zeitmangel	Keine Möglichkeit	Desinteresse, Sinnlosigkeit
Biographisches Interview					
ja	24	5	48	10	14
nein	26	14	19	4	37

Dem ziemlich kongruent nach allem, was über die Subgruppen bislang bekannt ist, ergeben sich (in Tabelle 4) deutliche Differenzen bei der Begründung der Nicht-Teilnahme² in den beiden Subgruppen der Region Herford. Während die Meinung, sich beruflich weiterzubilden, sei nicht erforderlich, in beiden Subsamples (mit einem Viertel) gleich häufig vertreten wird, spielen bei den in der Untersuchung Verbleibenden die Annahmen zu großer Belastung jedweder Art und vermeintlich objektiver Verhinderung (“keine Möglichkeit”) mit 58 Prozent eine überragende Rolle, wohingegen bei den Ausgeschiedenen das weniger aus der Not begründete Desinteresse und die Meinung, kein angemessenes Angebot präsentiert bekommen zu haben, mit zusammen 51 Prozent eine deutlich größere Rolle spielen.

2 Kategorisierungen der Antworten auf eine offene Frage; s. *Teil 2*, 354.

2.1.2.2 Gemeinsamkeiten und Differenzen in der Region Halle/Saale

Wie im Fall der Region Herford, so hat es auch in der Region Halle durch den letzten Selektionsschnitt keine nennenswerten Verschiebungen bei den Anteilen von Frauen und Männern zwischen Meso- und Mikroebene gegeben, wie die Tabelle 5 belegt ($V = .03$).

Tabelle 5: Gemeinsamkeiten und Differenzen der beiden Subpopulationen (der Verbliebenen und Ausgesonderten) der Mesoebene in der Region Halle/Saale: Kontingenzen und Signifikanzniveaus

Variable	Cramérs V	p
Geschlecht	.03	.696
Altersgruppe	.17	.525
Erwerbsstatus	.35	.001
(Letzte) Berufliche Stellung	.16	.650
Größe des Beschäftigungsbetriebs	.30	.168
Arbeitsplatzgefährdung*	.02	.825
Arbeitsplatzopportunitäten*	.20	.147
Berufliche Diskontinuität	.08	.546
Gewerkschaftsmitglied	.05	.549
Familienstand	.18	.017
Haushaltsgröße	.14	.456
Einkommen	.08	.815
Qualifikations- und Stellungsmilieu	.08	.900
Wichtigster Grund für Nicht-Teilnahme**	.09	.962
Ausgrenzungstendenzen	.09	.850
Weiterbildungsoportune Situation***	.08	.549

* Nur Erwerbstätige

** Nur Nicht-Teilnehmer

*** Nicht-Ausgrenzte unter günstigen regionalen und Arbeitsplatzbedingungen (s. Teil 2, 266)

Anders als dort haben aber auch die konkreter auf den Bildungsprozeß bezogenen Variablen keine wesentlichen Verteilungsveränderungen erfahren: Qualifikations- und Stellungsmilieu und die Begründung der Nicht-Teilnahme bleiben indifferent. Anders als im Westen variieren auch die Ausgrenzungsmechanismen nicht weiterbildungsoportuner Ausgangssituationen zwischen den beiden Subpopulationen der in der Untersuchung auf

der Mikroebene Verbleibenden und der auf der Mesoebene Ausgesonderten - angesichts der Situation in der Region kaum erstaunlicherweise - nicht nennenswert.

Es differieren dagegen signifikant die Verteilungen beim Familienstand und beim Erwerbsstatus der Befragten. Im Sample der schließlich biographisch Interviewten finden sich keine Alleinstehenden mehr (unter den Ausgeschiedenen war immerhin noch jeder Vierte alleinstehend (Tabelle 6). Von wohl größerer Bedeutung dürften aber die (mit $V = .35$ und $p = .001$) auch statistisch gewichtigeren Veränderungen beim Erwerbsstatus sein. Die Verschiebungen von der Normalerwerbstätigkeit in Richtung aller möglichen Formen von Mindererwerbstätigkeit sind beachtlich; immerhin sind im Subsample der Ausgeschiedenen mehr als zwei Drittel voll erwerbstätig; im Subsample der Verbliebenen ist das nicht einmal jeder Zweite (Tabelle 7). Dies ist um so bemerkenswerter, als sich keine Verschiebung hin zu einer höheren Frauenquote ergeben hat - was angesichts der systematischen Aussonderung der Frauen aus dem ("Normal"-)Erwerbsprozeß im Osten Deutschlands nicht erstaunlich gewesen wäre. Anders als im Westen korrespondiert offenbar der Erwerbsstatus mit den (ausgesonderten) Clustern der Mesoebene; weniger technisch ausgedrückt: Die ihren Merkmalen zufolge Begünstigten sind in der Region Halle - wie wahrscheinlich überall im Osten - immer auch Teilnehmer und erwerbstätig. Dies wiederum erklärt sich wohl aus den massenhaften Um- und Anlernprozessen der nicht ausgesonderten Segmente im Osten der ersten Nach-Wende-Jahre.

Tabelle 6: Familienstand in den beiden Subsamples der Mesoebene in der Region Halle (Spaltenprozente)

	Biographisches Interview	
	ja	nein
Familienstand		
Alleinstehend	0	23
In Lebensgemeinschaft	100	77

Tabelle 7: Erwerbsstatus in den beiden Subsamples der Mesoebene in der Region Halle (Spaltenprozente)

	Biographisches Interview	
	ja	nein
Erwerbsstatus		
Ganztägig erwerbstätig	43	70
Halbtags erwerbstätig	14	7
Geringfügig erwerbstätig	0	1
Arbeitslos u.ä.	24	16
Vorübergehend freigestellt	5	1
F & U; nicht erwerbstätig	5	6
Hausfrau/-mann	10	0

2.1.3 Von der Makro- zur Mikroebene: ein Resümee der Auswahlsschritte

Es war das Ziel des Selektionsprozesses, der Zielgruppe des Weiterbildungsabstinenzverhaltens theoretisch geleitet und empirisch kontrolliert und abgesichert schrittweise näherzukommen. Wie die Analysen der Wanderung von der Makro- über die Mesoebene (in *Teil 2*, Kap. 3) zur Mikroebene gezeigt haben dürften, kann dieses Ziel als erreicht angesehen werden. Die Analysen haben aber auch unsere Skepsis freihändigen “klugen” Auswahlen gegenüber (*Matthiesen/Neuendorff* 1989, 95) bestätigt. Ein solches Vorgehen auf “Gutdünken”, wie das in der Sprache der Sample-Methodologie heißt, läßt überraschenden Erkenntnissen keinen Raum. In diesem Fall war es die bis zuletzt konsequente Sperrigkeit der Situationen im Osten im Westen stabilen Erklärungsmustern gegenüber (vgl. *Teil 2*, 283). Diese sperrigen Situationen sind zwar im nachhinein plausiblen Erklärungsversuchen gegenüber offen; doch dürfte es sich dabei eher um jenen in der Empiriarbeit immer wieder anzutreffenden “Aha-Effekt” handeln, demzufolge man es *ex post* natürlich schon immer gewußt hat.

2.2 Normen, Situationsdeutungen, Bilanzen: Interpretationen als Basis von Abstinenzhandeln

Dirk Axmachers Frage, was denn

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

ist das Thema des Projektes Weiterbildungsabstinenz, dem es um die Identifizierung von Motiven geht, die Weiterbildungsabstinenz angesichts des normativen Charakters des Weiterbildungspostulats, das auf permanente Weiterbildung zielt, zugrunde liegen. Der “begrenzt interaktive” Ansatz des Projektes ist den Annahmen einer “aktiven Strukturierung” durch die Subjekte (*Hurrelmann/Ulich* 1991) und dem Konzept der Selbstsozialisation (*Heinz* 1988) verpflichtet. Demnach liegt er in gewisser Weise quer zu einem Begriff von Individualisierung, der die interaktive Dimension von Struktur und Subjekt-handeln letztlich negiert und die Individuen unbestritten als autonomes “Planungsbüro” für ihren Lebenslauf (*Beck* 1986, 217) versteht. Tatsächlich geht es um die Polarität von von außen an die einzelnen herangetragenen Situationsdefinitionen als objektiver sozialer Struktur auf der einen und den auf Selbstverwirklichung und Identitätswahrung orientierten lebensweltlichen Interessen der Subjekte, die sie in ihrem Handeln zu realisieren versuchen, auf der anderen Seite. Dazu bedarf es der eigenen Deutung, der Übersetzung und Aneignung der von außen gesetzten Definitionen der Situation. Schlüssel hierzu ist die Frage des subjektiven Sinnes eines Tuns oder Unterlassens vor dem Hintergrund individueller Relevanzsetzungen.

Normen - wie die längst mit normativer Kraft daherkommende Forderung, sich lebenslang weiterzubilden, um im nunmehr globalen Konkurrenzkampf auch der Arbeitskraftanbieter letztlich bei Strafe des Subsistenzverlusts bestehen zu können - wirken nicht unmittelbar; und zwar auch dann nicht, wenn ihr Sanktionspotential groß ist. Ihre Wirkungskraft ist zwar durch das Potential, die Nicht-Beachtung, die “Zuwider”-Handlung zu bestrafen, und die relative Unmittelbarkeit der Realisierung dieser Strafandrohung vordefiniert. Je weniger nah sie aber dem Tabu-Pol, desto unwahrscheinlicher wird ihre

unvermittelte Befolgung nach dem Reiz-Reaktions-Schema, desto größer wird andererseits das Potential des Adressaten, ihr zuwiderzuhandeln.

Werkstattmemo: Entscheidungssituation

Schlüsselbegriffe sind Sinnfrage, individuelle Relevanzstrukturen, subjektive Kosten-Nutzen-Saldierungen im Sinne von Bilanzierungen - mit einem "weichen" Kosten-Nutzen-Begriff - und die Entscheidung für oder gegen Teilnahme an Weiterbildung vor dem Hintergrund lebensweltlicher Milieus und kollektiver und individuell-biographischer Erfahrungszusammenhänge. Der Begriff der **Entscheidung für** eine Teilnahme an Weiterbildung suggeriert sowohl Bewußtheit über die Entscheidungs- und Handlungsfolgen als auch die Gegebenheit von Wahlmöglichkeiten im Sinne gleichwertiger Alternativen. Beides wäre aber kritisch zu prüfen. Mit *Günter Burkart* (1995, 82) gehen wir davon aus, daß Entscheidungen in mehrfacher Hinsicht sozial strukturiert oder sogar bis zu einem gewissen Grad determiniert sind:

- durch institutionalisierte Lebenslauf- und Karrieremuster (*Kohli* 1985, 1986), gesellschaftlich und milieuspezifisch strukturierte *trajectories*;
- durch biographische Erfahrungen, die sich im Bewußtsein und im Unbewußten abgelagert haben und die als bewußte und unbewußte Motive Entscheidungen strukturieren (...);
- durch eine Fülle sozialer Rahmenbedingungen, insbesondere die Geschlechts-, Generations- und Milieuzugehörigkeit, die soziale Herkunft sowie andere Gegebenheiten vom Arbeitsmarkt bis zur Bevölkerungspolitik;
- durch kulturell strukturierte Vorstellungen über das 'gute Leben', die für verschiedene Sozialgruppen sehr unterschiedlich sein können."

Insbesondere muß jede Entscheidungssituation durch das Nadelöhr ihrer Interpretation, bevor sie handlungsrelevant wird.

Es ist dieser Problemhorizont, der bei den Interpretationsarbeiten bedacht werden sollte.

Zwischen die dem gesellschaftlichen Makrosystem zuzurechnende Verhaltensanweisung und das konkrete individuelle Handeln oder Zuwiderhandeln (Sich-Weiterbilden oder Weiterbildungsabstinenz) sind neben den ebenenbezogenen Brechungsprozessen (regionalen Meinungsklimata etwa) zunächst einmal die individuellen, subjektiven Situationsdefinitionen gestellt. So stellt sich etwa einem Adressaten die Frage, ob er, ganz persönlich, von der generellen Verhaltensanweisung überhaupt betroffen ist. Mehr noch: es ist denkbar, daß sie ihn gar nicht erst erreicht. Es spielt also für den einzelnen keine Rolle, ob er "objektiv" Adressat ist, angesprochen, in diesem Fall: dafür zu sorgen, daß man auf dem Stand der Dinge bleibt, ihm möglicherweise sogar noch etwas zuvorkommt. Wem es nicht gegeben, präsent ist im Sinne des *Schütz*schen Appräsentierbarkeitskriteriums, der wird weder tun noch unterlassen. Im anderen Fall, im Fall des Wissens darum, angesprochen (und durch das Sanktionspotential bedroht) zu sein, werden alle in der Situation gegebenen

und appräsentierbaren thematischen “Informationen” mehr oder weniger akut und mehr oder weniger dringlich und in ihrer individuell, subjektiv differentiellen Relevanz interpretiert, gewichtet, als zentral oder peripher zur Entscheidung (über Handeln oder Zuwiderhandeln) herangezogen oder verworfen.

Heuristisch kann man sich diesen Prozeß als ein Abwägen von Kosten und Nutzen und deren Bilanzierung vorstellen: Was bringt es mir, wenn ich mich beruflich weiterbilde, beziehungsweise was habe ich zu befürchten, wenn ich es unterlasse? Was muß ich dafür tun, welche Anstrengungen stehen an, welche finanziellen und (lebens-)zeitlichen Aufwendungen werden erforderlich; worauf muß ich verzichten? Auf welche persönlichen Erfahrungen und welche Beispiele in meiner Umwelt kann ich mich stützen? Schließlich: lohnt sich der Aufwand angesichts dessen, was ich gewinne beziehungsweise verliere?

Was hier idealtypisch dargestellt ist, spielt sich so explizit wohl eher selten ab, zumal die Wenigsten sich zu einem bestimmten (etwa: Untersuchungs-)Zeitpunkt in einer konkreten Entscheidungssituation befinden. Dennoch ist sie in einer Gesellschaft, deren veröffentlichte Meinung unisono allseitige Notwendigkeit des (Weiterbildungs-)Handelns unterstellt, latent gegeben, sind die subjektiv relevanten Deutungsmuster und Situationsinterpretationen appräsentierbar. Dies zu leisten, ist die Aufgabe der bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews auf der Mikroebene des Projekts “Weiterbildungsabstinentz”.

2.3 Das problemzentrierte Interview im Kanon biographischer Vorgehensweisen

Die lebensweltlich in natürlicher Einstellung vermittelten und alltagssprachlich kommunizierten Situationsinterpretationen und Bilanzierungen bedürfen ihrerseits der Interpretation; sie liegen also nicht offen zutage. In der Sprache der Phänomenologie bedarf es vielmehr dreier Reduktionsschritte, um zunächst bei der Hinwendung zur Lebenswelt die eigenen Theorien, dann die eigene Intentionalität in der Alltagskommunikation in Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand (Thema), wie sie etwa in einem Interviewprozeß durch besondere Betroffenheit zum Ausdruck kommt, aufzudecken, “einzuklammern”. In diesem Fall bedarf es also der Interpretation nicht nur des biographischen

Materials, das schließlich vorliegen wird, sondern ebenso des eigenen Tuns und Unterlassens. Schließlich hat die Loslösung vom Einzelgegenstand zu erfolgen, um das dahinterliegende Allgemeine, durch die Variation des Themas dessen Typik herauszuarbeiten.

Innerhalb des interpretativen Paradigmas scheint das "problemzentrierte" Interview (Witzel 1982, 1987, 1996; Heinz u.a. 1980, insbes. Teile C und D.1) vor allem deshalb geeignet, dem Forschungsziel näherzukommen, weil es nicht nur diese Forderungen an die Erkenntnisgewinnung systematisch-kontrolliert abdeckt, sondern mit der Zentrierung auf das in Frage stehende Problem³ den Interviewten nicht am - wissenschaftlich interessierenden - Thema vorbeierzählen läßt; ganz einfach deshalb zum Beispiel, weil es ihm, dem Interviewten, kein präsent "Problem", kein "Thema" ist; schließlich, weil es zumindest in seiner ursprünglichen Umsetzung wesentliche Hilfestellung zur Bewältigung auch der ersten Epoché leistet: zur Einklammerung der vorgängigen Theorie(n) - deren Bedeutung uns kaum überschätzbar scheint.

Uwe Flicks Einordnung des problemzentrierten Interviews über die Bezugspunkte der Strukturierung der Datensammlung (1991, 158) macht den Standort dieser Methode innerhalb des Kanons der biographischen Methoden insofern nur sehr ungenau deutlich. Zwar handelt es sich tatsächlich (auch) um ein Datensammlungsverfahren, an dem im (ersten) Erhebungsprozeß nicht nur, wie beim narrativen Interview, das "Subjekt" den Gesprächsverlauf bestimmt, sondern auch der Interviewer-"Forscher". Gewiß greift die Klassifikation aber zu kurz, wenn es wie ein "Leitfaden"-Interview unter die teilstandardisierten Verfahren subsumiert wird.⁴ Nicht jede - intersubjektiver Kontrollierbarkeit zugängliche - Systematisierung ist im Sinne der Subjekt-Forscher-Dualität Standardisierung. Vielmehr geschieht die "Abarbeitung" der Themen - und das ist systematischer Bestandteil des Konzepts - durch die Interviewten und ihre Relevanzsetzungen (s. z.B. Witzel 1996, 9). Die Intervention des Interviewers erfolgt grundsätzlich an zwei Punkten des Interviews: Wenn ein Erzählfluß erschöpft ist - und das wird tendenziell um so eher der Fall sein, je weniger biographiegeübt die Zielperson ist -, werden die laut Leitfaden

3 Besser wäre es wohl, wäre dieser Terminus nicht schon besetzt, von methodisch kontrollierter Themenzentrierung zu sprechen (vgl. Hopf 1991, 178).

4 Unter teil- oder halbstandardisierten Interviews werden gemeinhin Umfragen mit einerseits geschlossenen (z.B. Alternativ-, *multiple choice*-) **und** offenen oder vorgeschlossenen Fragen verstanden (s. Maccoby/Maccoby 1962).

noch nicht angesprochenen Themen eingebracht. Zudem erfolgen Nachfragen immer dann, wenn Vorklärungen erforderlich scheinen, das heißt überspitzt, wenn der mit dem thematischen Kontext immerhin nicht unvertraute Interviewer nicht mehr weiß, wovon der Interviewte eigentlich spricht. Es erfolgt auf diese Weise - und zwar mit dem Interviewten zusammen - ein Klärungsversuch schon im Interview: Auch das heißt, die Kompetenz des Interviewten ernstzunehmen.

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

“Das bedeutet, daß Kommunikationsstrategien zunächst das Offenheitsprinzip ermöglichen müssen, um beim Interviewpartner z.B. Gedankenschleifen, Korrekturen durch zunehmende Erinnerung, weitere Beispiele und insgesamt seine Art und Weise der Entfaltung und Formulierung der in Frage stehenden Thematik anzuregen. Auf diese Weise sollen auch überraschende Informationen gewährleistet sein. Der Interviewer fördert die Narration und wartet dabei sozusagen ab, bis einzelne Äußerungen sich zu einem Muster fügen, und umgekehrt interpretierte Muster durch später geäußerte Details korrigiert werden können. Diese Strategie wird idealtypisch beim narrativen Interview (...) angewandt. Daß sie letztlich selbst zugleich das Prinzip der Theoriegeleitetheit enthält, wird an den erzählungsgenerierenden Eingriffen des Interviewers deutlich: Dieser wählt Detaillierungen und setzt ebenso unvermeidbare inhaltliche Schwerpunkte, allerdings - und das ist der Einwand - unkontrolliert und im Schein eines neutralen Untersuchungsinstruments. (...) So finden sich in einschlägigen Lehrbüchern viele Empfehlungen für die erwünschte Beeinflussung des Interviewablaufs und für Kommunikationsstimuli, die zu Verlängerungen der Antworten von Befragten führen sollen. Sie anerkennen implizit die Abhängigkeit der Ergebnisse von interaktiven Momenten im Interview, ein lange schon bekannter Sachverhalt (...).

Die Grundidee des problemzentrierten Interviews besteht darin, (...) die **erzählungsgenerierenden** Kommunikationsstrategien des Interviewers/Wissenschaftlers (...) um **verständnisgenerierende** Strategien (zu ergänzen), die das Prinzip der Theoriegeleitetheit verkörpern. Das bedeutet zum einen, die wissenschaftlichen Vorannahmen offenzulegen und die methodische Vorgehensweise auf das zu erforschende Problem zu zentrieren. Denn die oben zitierten ‘ermittelten zugrundeliegenden Muster’ hängen von dem Vorwissen des Interviewers/Wissenschaftlers ab und werden z.T. erst auf der Grundlage seines Kenntnisstandes oder eines begründeten Problembewußtseins entdeckt. Zum anderen führt das Offenheitsprinzip gleichzeitig zu unbekanntem Mustern oder Anomalien, die eine ad-hoc-Interpretation verlangen. Daher können wiederum Verständnisfragen systematisch für das Überprüfen der vermuteten Muster genutzt werden. Desweiteren dienen häufig Verständnisfragen, die ad hoc gestellt werden, dem Entindexalisieren von Einzelercheinungen, die dann erst eine Grundlage für das Interpretieren von Mustern bilden. Erst durch das verständige Begleiten der Sinnexplikationen der Befragten fühlen diese sich in ihrer untersuchten Problemlage ernstgenommen, und entwickeln ein zunehmendes Interesse an einer Rekonstruktion ihrer Handlungen und Deutungen.

Die Interaktion im Interview besteht also aus einer Einheit von Kommunikation und Interpretation, dessen Ertrag für die spätere systematische Auswertung in der Verantwortung des Interviewers liegt, auch wenn er den Befragten möglichst weitgehend zum Subjekt der Interviewgestaltung macht.“ (Witzel 1996, 7f.; Hervorhebungen durch uns)

Um es gegenüber Interpretationen, wie sie etwa auch zuletzt wieder von *Flick* (1995) reproduziert werden, noch einmal zu verdeutlichen: Die Methodologie des standardisierten Interviews untersagt den Interviewern wie den Interviewten idealerweise jedwede (von seiten des Interviewers wie des Interviewten) autonome Kommunikation nicht nur über den Interviewgegenstand, sondern auch ganz allgemein (über irgendeinen beliebigen anderen); typisch hierfür ist die in Interviewerschulungen vorgeschlagene Taktik, insbesondere Nachfragen von seiten des Interviewten als “interessanten” Gesprächsgegenstand auf “später”, “nach dem Interview” zu verlegen. Dies geschieht in der Absicht, die Standardisierung der Kommunikationssituation soweit es eben geht voranzutreiben und damit wenigstens einigermaßen “konstant” zu halten und vergleichbar zu gestalten. Ganz ähnlich verhält es sich nun paradoxerweise, wenn auch vom anderen Pol her angegangen, beim narrativen Interview. Mit dem Ziel, das Objekt/Subjekt idealiter vollständig zu autonomisieren, soll der Interviewereinfluß soweit es eben geht zurückgenommen, mithin eben auch standardisiert, unter Kontrolle gehalten werden (hierzu jüngst *Fischer-Rosenthal/Rosenthal* 1997, 413f.), das heißt Kommunikation im Sinne **gemeinsamer** Erarbeitung eines Themenbereichs eher systematisch zugunsten des autonomen Erzählflusses reduziert, wenn nicht ausgeschlossen werden. In der Konsequenz, folgern wir, führt diese Form des “Ernstnehmens” des Interviewten letztlich doch zu seiner Entmündigung, weil er der nachgängigen Interpretation des gemeinten Sinnes schutzlos ausgeliefert ist. Die Fallrekonstruktion erfolgt ausschließlich außerhalb der Interviewsituation (418f.). Neinsagen, Erklären und Zurechtrücken sind dann, anders als im Prozeß des problemzentrierten Interviews, nicht mehr möglich.⁵

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

Flicks (und anderer Autor/inn/en) Mißverständnis läßt sich auch an der Rolle des Leitfadens im Interview verdeutlichen. Der Leitfaden hat allgemein und hatte in unserem Fall aufgrund des Erstinterviews ganz besonders lediglich die Funktion einer Erinnerungsstütze für die Interviewenden mit dem Ziel, die vom Erkenntnisinteresse des Forschungsprojekts her nun einmal vorgegebenen Felder und zu klärenden Sachverhalte zu thematisieren, wenn und soweit sie von den Interviewten nach den erzählungsgenerierenden Einstiegen nicht selbst schon zum Thema gemacht wurden, im gegebenen Einzelfall aber aufgrund der vorhandenen Vorkenntnisse jedenfalls angesprochen werden sollten. "Ansprechen" meint, den Erzählenden am Ende einer thematisch möglichst verwandten Sequenz ein Thema anzubieten - und nicht mehr. Struktur des Interviews, Relevanz und Gewichtung eines Sujets werden also letztlich durchaus vom Interviewten bestimmt.

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

2.4 Adaption und projektspezifische Ausgestaltung

2.4.1 Interview

2.4.1.1 Besonderheiten des Interviewprozesses

In unserem Fall, einem Projekt der Erforschung eines unseren theoretischen Vorannahmen zufolge tabuisierten Gegenstandes bei einer - wie es der sukzessive Selektionsprozeß ausweist - Marginalgruppe mit zudem sehr unterschiedlich langen Lebensläufen war zumindest für einen Teil der zu Befragenden eher von Reserviertheit bis Skepsis einem Thema, dem die meisten mit Distanz, mit Abstinenz begegneten, und einem Gesprächspartner gegenüber auszugehen, der eher erkennbar dem anderen Lager (der Nicht-Abstinenten) zuzurechnen war. Von einem quasi-automatisch autonomen biographischen Erzählstrom war so von vornherein nicht auszugehen. Ein Spezifikum bestand zudem in der Vorgabe, daß die standardisierten Erstinterviews (*Teil 2*, Kap. 6) von im Einzelfall mehr oder weniger professionellen Interviewern eines kommerziellen Meinungsforschungsinstituts durchgeführt worden waren. Dadurch war natürlich nicht nur die generelle Ansprechbarkeit der Zielpersonen schon definiert, das heißt zwangsläufig: limitiert, sondern auch die Kommunikationssituation des zweiten, biographischen Interviews ebenso zwangsläufig, und zwar nicht immer positiv, vorstrukturiert. Diesen spezifischen Vorgegebenheiten der Interviewsituation war Rechnung zu tragen.

Die Interviewerinnen und Interviewer, ausnahmslos Projektgruppenmitglieder und von daher insbesondere auch mit den theoretisch-thematischen Besonderheiten und Erfordernissen des Leitfadens (s. Anhang 1) vertraut (vgl. *Witzel* 1996, 7, Fußn. 4), standen vor der Aufgabe, in jedem einzelnen Fall einen fallangemessenen Weg auszuloten zwischen immer wieder neuen Versuchen, Erzählung zu generieren, ohne die Problembezüge des Leitfadens aus dem Auge zu verlieren, und dem Optimum einer problembezogenen Selbstthematizierung durch die Zielperson. Als projektspezifisches Hilfsmittel standen in einem **Präskript** (s. Anhang, 3) gesammelte Vorinformationen zur Verfügung, die, als bildungs- und berufsbiographisches Gerüst, immer wieder neue Einstiege ermöglichten, indem sie im Prozeß der **Vorinterpretation** eine "Detailrekonstruktion" der Biographie (10) ermöglichten. Der Vorinterpretation, einer Besonderheit des problemzentrierten Interviews, fiel hier im Interviewprozeß die Rolle einer Vorklärung in doppelter Weise zu: zum einen die einer bloßen Vergewisserung, den gemeinten Sinn einer Aussage oder einer Sequenz angemessen rezipiert zu haben, so daß das weitere Gespräch nicht im Extremfall zu einer

Phantomkommunikation geriete, zum anderen die des Versuchs einer mit dem Interviewten **gemeinsam** vorzunehmenden Detailrekonstruktion eines nach Einschätzung eines der beiden Kommunikationspartner noch unzureichend geklärten Sachverhalts.

Wenn hier auf der Gemeinsamkeit des Vorgehens bestanden wird, dann aufgrund eines allgemeinen wie auch eines projektspezifischen Postulats. Projektspezifisch waren gegebenenfalls die Vorinformationen, wie sie durch das Präskript gegeben waren, zu korrigieren oder zu erläutern und zu kommentieren. Allgemein, meinen wir, sind Empathie und *serendipity pattern* des **Befragten** erforderlich, um auch bei bestem Bemühen immer vorhandene Voreinstellungen des Interviewers auf den rechten Weg der gemeinsamen Rekonstruktion und Vorinterpretation zu bringen.

Eine dieser Voreinstellungen, im Kontext der Weiterbildungsabstinenzforschung gewiß die gravierendste, war die Kenntnis des Teilnehmerstatus. Sie bestimmte, als Weiche, den inhaltlichen Duktus des Interviews - soweit er sich zum Beispiel aus dem oben vorgestellten "Ansprechen", z.B. des thematischen Feldes der Curriculumeinschätzung, ergab - und damit nicht zuletzt auch seine Dauer. Hin und wieder kam es nun vor, daß sich erst im Zweitinterview und dort auch erst relativ spät in dessen Verlauf Teilnehmerstatusveränderungen beziehungsweise sogar -neudefinitionen herausstellten; und zwar aufgrund bis dahin "durchgehaltener" Relevanzsetzungen und Deutungen des Erzählenden. Erst die interaktive Kommunikation über den Gegenstand hatte dann erbracht, was als "objektiver" Sachverhalt ("erlebte" Lebensgeschichte) angesehen werden kann - und damit ein für das Abstinenzhandeln und seine Interpretation enorm wichtiges Spannungsverhältnis aufgezeigt, bis hin zur kaum bewußten Strategie des Interviewten, selbst lang andauernde Teilnahmen an institutionalisierten Weiterbildungsveranstaltungen schlicht nicht als solche zur Kenntnis zu nehmen. Es ist wichtig zu betonen, daß es sich in derlei Fällen nicht etwa um bewußte, intendierte Falschaussagen handelt. Vielmehr waren es Genese, Verlauf und (mangelnde) Verwertbarkeit, die die subjektive (Ir-)Relevanz der Weiterbildung definierten.⁶

6 Wie z.B. im Falle nicht auf Beschäftigungs-, sondern auf Arbeitsmarktwirksamkeit zielender Umschulungen besonders im Osten (hierzu etwa im Abschnitt 3.2.2 der Fall *Maria R.*) oder die durchaus berufsbezogene, aber im praktischen Ablauf der Tätigkeiten nicht verwertbare Weiterbildung des *Armin St.* (Abschnitt 3.5.2).

Die konventionell, mit Bezug auf das Erstinterview und Hinweis auf eine Honorierung, die jedenfalls erheblich über den höchsten Facharbeiterstundenlöhnen lag, annoncierten bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews fanden durchweg in den Wohnungen der Zielpersonen statt. Gerade bei der hier zur Debatte stehenden Population heißt das zugleich, daß eine ruhige, konzentrierte Gesprächsführung aus unterschiedlichen, aber milieubedingt einander verwandten Ursachen (vom Stillen bis zum mit Argusaugen überwachenden Vater oder Ehemann) nicht immer gewährleistet war. Es war in diesen letztlich bei Gefahr von Interviewverweigerung oder -abbruch zu duldenen Situationen Aufgabe der Interviewer/innen, die Fremdeinflüsse möglichst in Grenzen zu halten, was in der Regel auch gelang. Andererseits sind diese Bedingungen meist natürliche Begleiterscheinungen der Lebenszusammenhänge und damit vielleicht weniger "störend" (im Sinne der konventionellen Störfaktoren-Methodenlehre) als künstlich herbeigeführte, möglicherweise irritierende bis verängstigende Laborbedingungen. Die Brisanz der konkreten Interviewsituation adäquat einzuschätzen, bedarf es von Fall zu Fall differenzierenden empathischen Interviewerhandelns, das auf diese Weise, wie sich bestätigte, kaum standardisierbar war.

Die Interviews dauerten einschließlich der aufwärmenden Vorgespräche, abhängig vor allem vom Teilnehmerstatus, von altersbedingter Biographiefähigkeit und der Vertrautheit mit selbstreflexiven Kommunikationssituationen, aber auch vom allgemeinen individuellen kommunikativen Habitus, zwischen einer Dreiviertelstunde und drei Stunden. Zur Rolle des kommunikativen Habitus sei daran erinnert, daß es sich im wesentlichen um eine Sozialpopulation handelte, die es in nicht geringem Umfang - und dies durch Kohorten- und Periodeneffekte möglicherweise verstärkt - gelernt - und zu schätzen gelernt - hatte, nicht "herumzureden", sondern "klare", kurze Antworten zu geben, dies also als Tugend zu verstehen und auch die nach der Methodenlehre erzählungsgenerierenden Interviewer-einlassungen eben nicht ohne weiteres zu akzeptieren und in geändertem Kommunikations-habitus zu respektieren.

Auch dies war nicht von vornherein als Widerstand zu interpretieren. Die Interview-situationen waren im Gegenteil, mit den erwartbaren individuellen Variationen, in der Regel in den **Postskripten** als offen bis freundlich und neugierig, wenigstens aber nicht erwähnenswert distanziert, verschlossen oder widerständig charakterisiert worden. Die Postskripten erfüllen in der Methodologie des problemzentrierten Interviews eine wichtige Rolle; sie halten die unwiederbringbaren Spontaneindrücke der Interviewenden bezogen

auf die **Situation** und den thematischen Ablauf **des Interviews**, der möglichst unmittelbar nach Interviewabschluß im nächsten Café oder in der Eisenbahn in einem **Kurzprofil** verdichtet wird, fest. Daß die Offenheit der Gesprächssituation beziehungsweise deren Einschätzung durch den Interviewer (und später, im Interpretationsverlauf, durch das dessen Einschätzung der Interviewsituation möglicherweise korrigierende Interpretationsteam) im Zusammenhang mit einem Thema, bei dem es nicht zuletzt um Widerstand gegen eine Verhaltensnorm geht, von hervorragender Bedeutung ist, versteht sich von selbst. Eine weitere Besonderheit des Postskriptums war im vorliegenden Falle die Registrierung der Veränderung sogenannter harter Daten wie Beschäftigten- und Teilnehmerstatus.

Aufgrund der zwischenzeitlich erforderlich gewordenen Zuwahl von Interviewpartnern⁷ zog sich die Feldarbeit insgesamt länger hin, als erwartet worden war; und zwar bis weit ins Jahr 1995 hinein, so daß im Extremfall zwei Jahre zwischen Erst- und Zweitinterview lagen.⁸

2.4.1.2 *Transkription*

Die auf konventionellen Tonträgern aufgezeichneten Interviews wurden in einem mehrphasigen Prozeß vollständig transkribiert, wobei den Interviewer/inne/n die Aufgabe zufiel, das relativ schnell erstellte Rohtranskript bei laufendem Tonband zu überprüfen und den genau vorgegebenen **Transkriptregeln** entsprechend (s. Anhang, 2) sukzessive so sprechaktnah wie möglich zu korrigieren. Maximale Sprechaktnähe als Notwendigkeit ergibt sich aus dem Erfordernis, daß allen am Interpretationsprozeß Beteiligten die Interviewsituation mit ihren sowieso schon weitgehend non-verbal übermittelten Konnotationen möglichst nachvollziehbar wird, was angesichts der immer schon reduktiven Effekte der Verschriftung um so unverzichtbarer erscheint, je mehr differenzierende

7 Zum Beispiel weil Zielpersonen in den sechs bis neun Monaten nach dem Erstinterview trotz ihrer bei dieser Gelegenheit gegebenen Zusage nunmehr verweigerten oder mit unbekanntem Ziel verzogen waren.

8 Was bei der Interpretation vor allem periodenbezogener Sequenzen besonders zu berücksichtigen war. Insbesondere Negativerfahrungen konnten sich bei hüben wie drüben steigender Erwerbslosigkeit stabilisieren und die individuellen Situationsdeutungen erheblich beeinflussen.

Methodologie sozial differentielle Kommunikationshabitus (wie differentielles Gewicht von Mimik, Gestik, Körpersprache) erwarten läßt.⁹

2.4.2 *Fallanalyse*

Die Analyse der Interviews geschah in einem Dreischritt: der Erstinterpretation, die in der Regel¹⁰ vom Interviewer selbst vorgenommen wurde, der unabhängigen Gegeninterpretation durch mindestens ein Projektgruppenmitglied und der Konsensinterpretation, die auf der Basis von Erst- und Gegeninterpretation von der Projektgruppe im Diskurs erarbeitet wurde. Dazu wurden die zeilenweise durchnummerierten Interviewverschriftungen dem bei *Heinz u.a.* (1980) beschriebenen Verfahren analog auf eine Seitenhälfte umformatiert und anschließend auf eine DIN-A3-Seite kopiert, so daß (von links nach rechts im Querformat) die Spalten "Laufnummer", "Text", "Thematisches Feld", "Interpretation" und "Bemerkungen" abgetragen werden konnten.

9 Dennoch - bzw. gerade deswegen - wird im Streitfall (s.u. zu Gegen- und Konsensinterpretation) auf das gemeinsame Abhören des Tonbandes nicht verzichtet werden können.

10 Soweit Personalfluktuations dies gestattete.

2.4.2.1 Grundsätze der Textinterpretation

Die Identifikation zentraler Problemfelder geschieht entlang dem Gesprächsverlauf in der Spalte "**Thematisches Feld**". Das Feld, das Einzelthema und das Subthema wurden hierarchisch neben der themenwechselnden Textpassage notiert, wobei auch zwischen Befragtem und Interviewer (letzterer in Klammern) unterschieden wurde, um schon im ersten Überblick die Thematisierungen und damit die Relevanzsetzungen der Interviewpartner voneinander zu trennen.

In der **Interpretationsspalte** geschah die eigentliche Interpretation. Die inhaltliche Interpretation soll den Interviewprozeß, schreiben *Heinz u.a.* (1980, 110f.), problemzentriert nachvollziehen und die Äußerungen des Befragten auf den in ihnen enthaltenen Sinn hin überprüfen. Die Interpretation erfolgt sukzessive, Satz für Satz, dem Stand der Gesprächsentwicklung entsprechend. Dabei müssen Aussagen in ihrem spezifischen Kontext belassen werden. Textimmanente Bedeutungsgehalte dürfen nicht durch die Verwendung von Begrifflichkeiten überdeckt werden, die einen spezifischen theoretischen Stellenwert im Rahmen der Wissenschaft besitzen.

Alternative Interpretationsmöglichkeiten sollen, wenn sie sich anbieten, vermerkt werden. Im Verlauf der Interpretationsarbeit können vorangegangene Interpretationen aufgegriffen und dazu herangezogen werden, Klärungen herbeizuführen, Widersprüchlichkeiten festzuhalten oder vorangegangene Interpretationen zu präzisieren, zu korrigieren oder zu detaillieren. Mit der Verknüpfung von thematischen Aussagen aus verschiedenen Gesprächszusammenhängen soll auch eine Überinterpretation einzelner von den Interviewten verwendeten Begrifflichkeiten oder ausweichenden Formulierungen vermieden werden, betonen *Heinz u.a.* Zuordnungskategorien (wie Kosten, Nutzen, Milieu etc.) sollten lediglich in der Bemerkungsspalte mit Bedacht vermerkt werden. Ihre Verwendung ist der Falldarstellung und späteren Typologie vorbehalten.

Werkstattmemo: Erfahrungen aus der ersten Interpretationsrunde

Zum genauen, d.h. auch stärker intersubjektiven Verständnis des Interviewtextes müssen die **Transkriptkontrollen** noch sorgfältiger gemacht werden: Genauigkeit in formaler und inhaltlicher Hinsicht. Formal hinsichtlich des Transkriptes. Ein formal genaues Transkript ist wesentliche Voraussetzung für die Interpretation. D.h.: keine Sprachglättung, sondern bestmögliche Transkription des gesprochenen Wortes, sorgfältiges Redigieren des Textes im Hinblick auf Interpunktion und Einhaltung der Transkriptionsregeln. Wir haben an einer ganzen Reihe von Beispielen erlebt, wie Textinterpretationen zu differenten, wenn nicht diametralen Ergebnissen führen können, je nachdem z.B., ob eine Sprechphase mit einem oder mit drei Punkten beendet wird, von der Bedeutung von Frage- oder Ausrufezeichen einmal ganz abgesehen. Daraus folgt einmal mehr, daß die methodologischen Glaubensbekenntnisse der jeweiligen Schulen uns nicht davon abhalten dürfen, unseren eigenen Erfahrungen zu folgen und den Schluß daraus zu ziehen, die Transkriptionsregeln noch einmal zu überarbeiten sowie die Transkriptkontrolle zu wiederholen.

Die Benennung des **thematischen Feldes** soll genügend allgemein und nicht zu nah am individuellen Text geschehen. Z.B. gehört zum thematischen Feld "Berufswahl" nicht die genaue Berufsbezeichnung "Maurer" oder "Drogistin".

Zur **Interpretationsspalte** alte und neue Weisheiten: Genau überlegen: Ist noch eine andere als die plausibel scheinende Interpretation möglich? Das kann gerade zu Anfang vorkommen, wenn erst wenige Informationen über den "Fall" vorliegen. Wenn mehrere Interpretationen möglich sind: offen lassen! Gerade zu Anfang sollte man sich nicht auf eine Schiene begeben und anderen möglichen Lesarten verschließen. Nicht überinterpretieren, nicht psychologisieren, nicht phantasieren! Soweit es eben geht, müssen wir unsere Fallkenntnis im Kopf ausschalten und engstens, Zeile für Zeile, Satz für Satz sukzessive interpretieren; nie darf die "Kenntnis" späterer Sequenzen oder gar das Bild, das man sich bislang vom Fall gemacht hat, die Interpretation leiten. Im Verlauf der Interpretationsarbeit wären dann vorangegangene Interpretationen aufzugreifen und zu verwenden. Diese Wiederaufnahme und Weiterführung vorangegangener Interpretationen ist wahrscheinlich am schwierigsten. D.h.: Wir müssen den Fällen Raum geben, sich selbst zu entwickeln! Deshalb sollten wir auch dabei bleiben, den Mesoebenenanteil des Dossiers vorläufig völlig auszublenden und erst beim Konsensverfahren einzubeziehen. Am Beispiel der roten Fäden der Interpretation von *Jenny* war eindrucksvoll zu erleben, wie mit der Favorisierung eines Tenors schon sehr früh, in den ersten Textzeilen, festgelegt wird, wie unsere eigene persönliche oder wissenschaftliche Vor-Eingenommenheit die gesamte Fallinterpretation vorwegbestimmt. (So kam es zu den drei Versionen: arme durch die Eltern Fremdbestimmte - Faule Bequeme - Bequeme Akzeptanz der elterlichen Vorgaben). Einklammerung unserer Vor-Eingenommenheiten tut also not. Das erfordert permanente Selbstkontrolle und, später, kollegiale Unterstützung im Konsensverfahren. Die Gefahr der Verwendung zu abstrakter Begriffe liegt vor allem in der Verkürzung oder Zudeckung textimmanenter Bedeutungsgehalte und kann vom Text wegführen. Ihre Verwendung sollte der Falldarstellung und späteren Typologie vorbehalten werden.

Wichtig ist zunächst die Trennung von Kommentierungen in der Bemerkungsspalte und Interpretation im Sinne einer Wort-für-Wort- und kontextbezogenen Interpretation, die so nah wie möglich am Text bleibt und inhaltsgenau ist. Mit Bemerkungen in der **Bemerkungsspalte** sollte nicht gespart werden, da hier Informationen zur Gesprächssituation hingehören, die für das jeweilige Verständnis des Gesagten wichtig sind. Die Wahrnehmung von atmosphärischen Teilen der Gesprächssituation soll jedoch möglichst nur beschrieben und nicht bewertet werden.

Der Sinn des Erzählten, dies war sowohl methodologisch vorgegeben als auch im Prozeß der konkreten Werkstattarbeit bestätigt worden¹¹, konnte sich valide nur aus der dokumentierten Gesprächsentwicklung ergeben. Insbesondere war darauf zu achten, soweit es eben ging theoretische und fallspezifische Vorkenntnisse aus Erstinterview und - im Falle der Erstinterpretation - Interviewsituation (beim Zweitinterview) ebenso auszuklammern wie individuell-persönliche Voreinstellungen zu Thema und Fall. Daß dies letzten Endes nie ganz zu leisten ist, ist so selbstverständlich wie der Versuch, sich diesem letzten Ende anzunähern, erforderlich ist.

In die **Bemerkungsspalte** gehören alle spontanen Ideen, Erinnerungen an die Interviewsituation und nicht direkt aus dem Text ersichtliche Einschätzungen (etwa zur aktuellen Interviewsituation: Stocken des Gesprächsverlaufs, Unruhe durch externe Faktoren, Hinweise auf nonverbale Reaktionen oder eine eindeutig negative Belegung durch die Betonung) sowie methodische Kommentierungen, die sich vor allem auf Probleme des Kommunikationsprozesses beziehen.

“Die methodischen Kommentierungen”, halten *Heinz u.a.* fest, “sind wichtiger Bestandteil der Bearbeitung des Textes vor dem Hintergrund der Erhebungssituation. Sie untersuchen, wie die Gesprächspartner miteinander kommuniziert haben, d.h. welche Unterstellungen und Typisierungen sie wechselseitig anwenden. Hinweise auf Mißverständnisse, Suggestivfragen, Unaufmerksamkeit usw. können dem Gesprächstranskript entnommen und in ihren möglichen Auswirkungen auf die Entwicklung des wechselseitigen Verständnisprozesses beurteilt werden. Insbesondere dienen sie dazu, das Interviewerverhalten in seiner Adäquanz zu kontrollieren. Dabei konnten wir die überraschende Erfahrung machen, daß die im problemzentrierten Interview vorgenommene Hinwendung auf die Sichtweise des Befragten bei letzterem einen derartigen positiven Rapport bewirkt, daß in den meisten Fällen sogar eine Art ‘Widerstandskraft’ gegenüber Suggestivfragen des Interviewers existiert.” (1980, 110 f.)

Das können wir nur bestätigen. Charakteristisch für eine solche Widerständigkeit ist der Fall des *Rolf B.*, das Interview mit einem 29jährigen Hallenser Verkehrstechniker, der im Interview - was gerade in einem Projekt nicht erforderlich sein dürfte, das sich mit Weiterbildungs**abstinenz** befaßt - seine **Nicht**teilnehmer-Perspektive gegen den Interviewer verteidigt. Das Interview, heißt es im Dossier, leidet unter dessen früher Voreingestelltheit, so daß sich die Themen des Befragten kaum entwickeln können. Das mag

11 Siehe hierzu den Kasten “Werkstattmemo: Erfahrungen aus der ersten Interpretationsrunde” auf S. 41.

daran gelegen haben, daß der Interviewer auf einen Weiterbildungsteilnehmer eingestellt war, den die Interviewerin des mit dem Erstinterview beauftragten Meinungsforschungsinstituts aus *Rolf B.* gemacht hat, der tatsächlich allenfalls als Bagatellteilnehmer angesehen werden kann und im Sinne der Projektdefinition mithin zu den Nichtteilnehmern gehört. Einen großen Teil des Zweitinterviews macht deshalb *B.*'s Verteidigung der eigenen Sichtweise, die - gute - Position im Betrieb *en passant* halten zu können, gegen die Perspektive aus, daß berufliche Weiterbildung doch dazu erforderlich gewesen sei, sich das Neue anzueignen - also gegen die Weiterbildungsnorm, der der Interviewer aufgesessen ist. Die folgende Interviewpassage verdeutlicht dies. *Rolf B.*, der mit "seiner" Firma "Verwachsene"¹², erzählt darin auf Nachfrage des Interviewers davon, wie er nach der Wende den Übergang zu neuer Arbeitsorganisation und neuen Techniken gemeistert hat.

Rolf B.: "so vielleicht kommt das irgendwann mal noch daß ich ... daß ich mich auf die Schulbank setzen muß, das weiß ich nicht."

Der Interviewer will das genauer wissen und fragt nach, ob er es denn nötigenfalls noch einmal tun würde.

Rolf B.: "Eh, sicherlich. Natürlich würd' ich **dann**, wenn's **konkret** und wenn das **ginge**, **auch** machen (...) Ob ich mich nochmal auf die Schulbank setzen würde, jetz' ... jetzt nur weg... wegen einer Umschulungsmaßnahme die zum Schluß nix **bringt** oder so, das würd' ich nicht mitmachen." (Zeile 389ff.)

Ob er sich abends oder tagsüber weitergebildet habe.

Rolf B.: "**Nee** nee so. In in der täglichen Arbeit un' nachher, nach '89, wie dann die neuen Vorschriften, und alles kam, dann mußten sowieso, da mußte **jeder** umlernen nachher." (Z. 769ff.)

12 *Rolf B.* gehört zur Fallgruppe der Status-quo-Verteidiger (s. Abschnitt 3.5.2) und zum Abstinenztyp der Vermeider (s. Abschnitt 4.4.1.2).

2.4.2.2 *Erst-, Gegen- und Konsensinterpretation*

Im ungünstigsten Fall hält der Interviewende seine Voreingestelltheit auch im Prozeß der **Erstinterpretation** durch, die er selbst vornimmt, damit die nur ihm bekannten, praktisch kaum dokumentierbaren, nichtsdestoweniger möglicherweise aber interpretationsentscheidenden Begleitumstände und Konnotationen der Interviewsituation nicht ganz verlorengehen. Die durch ein anderes Mitglied der Projektgruppe, das zwar mit dem thematischen Kontext, nicht aber mit dem konkreten Fall vertraut ist, durchgeführte **Gegeninterpretation** - die idealerweise in Unkenntnis der Erstinterpretation geschieht - hat die Funktion, Intersubjektivität schon durch ein Gegenangebot herzustellen, bevor die Projektgruppe in den Diskussionsprozeß der **Konsensinterpretation** einsteigt. Dieser zwischengeschaltete Schritt einer Gegeninterpretation soll dazu beitragen, daß die Projektgruppe sich noch stärker von der Interpretationslinie des Erstinterpreteten, der den Vorsprung des Experten im eigenen (selbst interviewten) Fall mitbringt, emanzipiert (s. Anlage, 3; vgl. jüngst auch *Witzel* 1996, 17).

2.4.2.3 *Dossier*

Im Anschluß an die Satz-für-Satz-Interpretation des Interviews wird die Fallanalyse komplettiert durch eine Auflistung der **zentralen Themen** des Interviewten, die sich vornehmlich, aber nicht nur aus der Häufigkeit des Wieder-darauf-Zurückkommens abzeichnen. Sie stehen für die Relevanzsetzungen innerhalb des thematischen Umfeldes. Zusammen mit mindestens charakteristisch-exemplarischen Textpassagen bilden sie einen Teil des Dossiers¹³, das den Einzelfall komplett beschreibt.

13 Bei *Heinz u.a.* und *Witzel* hat sich die Begrifflichkeit im Laufe der Jahre, möglicherweise etwas zu konkret auf den thematischen Kontext der frühen Statuspassagen bezogen, ebenso ausdifferenziert wie die Auswertungsmethode (s. *Witzel* 1996, 1, insbes. Fußn. 1), die durch die mittlerweile vorliegende Textanalyse-Software ergänzt wurde. (Wir sehen uns vor weiterer Erfahrung mit dieser Weiterung nicht in der Lage einzuschätzen, ob sie sich neben der erreichten Rationalisierung auch für die Textanalyse biographischer Interviews als hilfreich erweist.) Wir haben uns deshalb darauf festgelegt, unter "Dossier" nicht den Kommentar des Erstauswerters (wie *Heinz u.a.* 1991, 5, und *Witzel* 1996, 14) zu verstehen, sondern im Rekurs auf den Ursprungsbegriff, das "Aktenheft", "Aktenbündel" bzw. "etwas, was alle zu einer Sache, einem Vorgang gehörenden Schriftstücke enthält, umfaßt", d.h. hier: alle

Die zentralen Themen werden also von den Befragten selbst definiert und beschreiben individuelle, persönlichkeitspezifische Herangehens-, Sicht- und Umgangsweisen mit bestimmten im Interview wiedergegebenen Problemen oder Sachverhalten. Zentrale Themen können sehr gut mit “in-vivo-codes”, prägnanten typischen Zitaten, belegt und überschrieben werden.

Ihre Extraktion aus dem Interviewtext stellt bereits einen ersten theoriegenerierenden Interpretationsschritt dar. Im Sinne des Offenheitsprinzips bemessen sie sich zwar nach ihrer Relevanz für die Befragten und können - ohne es zu müssen - Themenbereichen des Leitfadens entsprechen. Dieser fallspezifischen, auf Typiken der einzelnen Biographie abgestellten “offenen Kodierung” folgt aber in einem späteren Analyseschritt die “axiale” theoriegeleitete, themenspezifisch fallübergreifende Analyse (vgl. *Witzel* 1996, 15).

Wie die ebenfalls im Dossier gesammelten Prä- und Postskripte und die wichtigsten falldeskriptiven **Daten der Erstbefragung** gehen sie in die den Einzelfall abschließende **Falldarstellung** ein, deren Ziel es ist, die themenrelevante biographische Entwicklung zu fixieren, auf die Relevanzsetzungen und Deutungen der Interviewten zu beziehen und - dies ist eine weitere Besonderheit im hier diskutierten Projektzusammenhang - eine erste, vorsichtige Vorabtypisierung aus dem Einzelfall selbst zu versuchen, bevor aus der fallübergreifenden Analyse im sukzessive kontrastierenden Fallvergleich die Abstinenztypologie entwickelt werden kann.

Die Falldarstellung stellt *Birgit Kock* und *Andreas Witzel* (1993) zufolge eher auf Deskription ab, sie dient dazu, die im Interview rekonstruierte Logik des Einzelfalls darzustellen und einen Überblick über den Biographieverlauf zu geben. Im vorliegenden Fall waren vor allem die Situationsdeutungen und Begründungen der Befragten, die ihren Entscheidungen vorausgehenden Überlegungen und deren Bilanzierungen von Interesse. Die Falldarstellungen sollten deshalb in unserem Fall stärker auf die forschungsleitenden Fragen bezogen werden und insofern, zumal sich subjektspezifische Umgehensweisen immer an Gegebenheiten der individuellen Lebenssituation festmachen, eine Synthese aus den unter je verschiedenem Blickwinkel gesammelten Informationssträngen - zentralen Themen des Befragten und Leitfadenthemen - darstellen. Sie beschreiben also zum einen Charakteristika des Lebenslaufs, zum anderen, welche Themen unter den Stichworten Arbeit, Beruf, Weiterbildung usw. für die Person “objektiv” relevant (geworden) sind und

Informationen zu einem Fall, mit Ausnahme lediglich der Erst- und Gegeninterpretation.

schließlich, was die persönlichen, subjektiven Relevanzsetzungen und individuellen Umgehensweisen der Person mit diesen Themen kennzeichnet.

2.5 Fallübergreifende Interpretationen: Fallreihenbildung und Typologie des Weiterbildungsabstinenzverhaltens

Die fallabstrahierende Analyse haben wir in zwei grundsätzliche Arbeitsschritte unterteilt: Fallreihenbildung und Typologie. Die Bildung von **Fallreihen** ist kein genuiner Bestandteil der Methodologie des problemzentrierten Interviews. Diesem zusätzlichen Auswertungsschritt lag das uns gerade in diesem thematischen Kontext überzeugende Argument *Gerd Vonderachs u.a.* (1992, 95) zugrunde, nicht von vornherein quasi idealtypisch "konstruierte Gedankengebilde" über das Material zu stülpen, sondern im Sinne des theoretischen Auswählens von *Barney G. Glaser* und *Anselm Strauss* (1967) Strukturzusammenhänge erst aus dem Material selbst zu erarbeiten.¹⁴ Gerade weil eine hypothetische Phänotypologie schon vorlag (s. Kap. 5; vgl. *Teil 1*, Abb. 5: S. 106), war die Gefahr eines lediglich hypothesentestenden Vorgehens, das unbekannte Zusammenhänge gar nicht erst in den Blick geraten läßt, durchaus gegeben.¹⁵

14 "In Anlehnung an *Glaser/Strauss*' Idee des theoriegeleiteten Sampelns als **Prozeß** können über die (...) Makroebene und über die regionale Mesoebene hinaus im Verlauf der Analyse der sozio-biographischen Interviews gewonnene neue Aspekte, Kategorien durch Wiederholung schon vorgenommener Analysen einzelner Fälle geklärt werden" (Förderungsantrag an die DFG vom 31.07.1992, 24). Der Prozeß des theoriegeleiteten Auswählens beginnt schon mit der ersten Auswahl der Untersuchungspopulation und soll dann Schritt für Schritt zu den thematisch relevanten Zielpersonen - auch schon gegebener Samples - führen; das Prinzip wurde in diesem Forschungsprojekt von Anfang an verfolgt. Anders als *Vonderach u.a.* (1992, 97) argumentieren, beschränkt sich dieser Vorgang eben nicht auf die nicht "quantifizierende Sozialforschung" und bedeutet eine "Stichprobenauswahl", sieht man von ihrem so kaum praktizierten Pol der reinen Zufallsauswahl einmal ab, keineswegs den Verzicht auf strategisches, theoretisch geleitetes Auswählen, wie wir gezeigt haben.

15 Dem gleichen Prinzip ist auch die Methodologie des problemzentrierten Interviews verpflichtet. Es besteht also kein Widerspruch zwischen den beiden Vorgehensweisen; vielmehr war uns daran gelegen, eine weitere Sicherungsstufe einzubauen. Zudem war selbst die Frage noch unbeantwortet, wie das Verhältnis von Teilnehmern beziehungsweise Abstinenten zu ihrer erlebten "objektiven" Bildungsgeschichte zu interpretieren ist - inwieweit also beispielsweise tatsächliche Teilnehmer doch in eine Typologie der Weiterbildungs-

Das Verfahren der Fallreihenbildung haben *Vonderach u.a.* der juristischen Methodenlehre entlehnt. "Aus der komparativen Analyse der Einzelfälle" sollen Vergleichsgruppen gebildet werden. Zusammengefaßt werden auf den theoretisch interessierenden Dimensionen sich ähnelnde "Fälle mit jeweils eigener Geschichte, aber auch mit vergemeinschafteter Geschichtenverknüpfung" (94). Im Unterschied zu den Typenbildungen auf der Makro- und der Mesoebene handelt es sich bei der Fallreihenbildung also um eine genuin biographische Typisierungsstrategie. *Vonderach u.a.* betonen, im Verlauf der komparativen Analyse entstehe

"ein Eindruck von den Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten der Fallgeschichten, die sich zu Strukturzusammenhängen verdichten. Von besonderer Bedeutung für den gelingenden Fortgang auf dem Wege zur 'Entdeckung' einer gegenstandsspezifischen Theorie ist dabei die Bestimmung der Vergleichsdimensionen als theorie- bzw. hypothesengeleitete Kategorienfestlegung bei der Bildung und komparativen Analyse von Vergleichsgruppen." (94)

Bei der fallübergreifenden Auswertung der bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews, die im Prinzip bereits mit der zweiten Fallanalyse beginnt¹⁶, kommt der Auswahl der Vergleichskategorien entscheidende Bedeutung zu. Sie kann nur einerseits theoriegeleitet und andererseits empiriegesättigt erfolgen; letzteres weil nur so der "Entdeckung" (*Glaser/Strauss' discovery*) aus dem Material - aus den zentralen Themen beziehungsweise ihrem Vergleich im Zuge der axialen Kodierung - eine veritable Chance eingeräumt wird. Vor allem weil die Zielgruppe des Weiterbildungsabstinenz-Projekts trotz aller vorgängigen Selektionsprozesse immer noch entschieden heterogener zusammen-

abstinenz einzubeziehen sein würden, die der hypothetischen Typologie gegenübergestellt werden sollte. Insofern konnte die Fallreihenbildung nur einen Zwischenschritt auf dem Weg zur angestrebten Abstinenztypologie des Projekts "Weiterbildungsabstinenz" bedeuten.

- 16 Grundsätzlich standen, was die Reihenfolge der Fallkontrastierung betraf, drei vielleicht vorentscheidende Optionen zur Wahl: ein (mehr oder weniger) zufälliges Vorgehen oder eine über die Clusterzugehörigkeit bzw. über thematische Auswahl systematisierte Gegenüberstellung. Wir haben uns zugunsten einer möglichst wenig vorentschiedenen Perspektive und größtmöglicher Offenheit dem biographischen Material gegenüber für die erstere entschieden - was zumindest theoretisch die Gefahr nicht plausibler Differenzen zwischen Meso- und Mikroebenen-Typisierungen erhöhte. Startpunkt war deshalb die erste Laufnummer - womit die Zufälligkeitsoption allerdings bewußt zugunsten eines Falls aus der Region Herford korrigiert wurde; dies aufgrund der durch die Regionalanalysen gestützten Annahme, daß es sich damit um einen nicht durch die Wendebedingungen spezifisch strukturierten Fall handeln würde.

gesetzt ist als die der auf junge Arbeitslose fokussierten Untersuchung *Vonderachs* und seiner Mitarbeiter - was thematisch durchaus vorgegeben, nichtsdestoweniger angesichts der hier relevanten Kategorien (der Dauer) des Lebenslaufs und der Erwerbstätigkeit zu einer modifizierten, diesen Sachverhalt berücksichtigenden Forschungsstrategie führen muß -, wurden die Fallreihen nicht lediglich auf der Basis "typischer Bewältigungsmuster" (96f.) beziehungsweise, allgemeiner, typischer Biographien gebildet. Kontrastiert wurden die Fälle nach dem Grundsatz des minimalen und maximalen Kontrastes in ihren unterschiedlichen Ausprägungen zentraler Einzelfallthemen ebenso wie grundlegenden Strukturkategorien wie Geschlecht, Alter oder Beruf. Dieser Analyseschritt dient der Entwicklung und dem Vergleich fallübergreifender zentraler Themen. Hauptthemen, interessante Problembereiche, Querverbindungen werden herausgearbeitet und in Memos, das heißt in kleinen theoretischen Abhandlungen, fixiert. Insbesondere war der großen erfaßten Altersspannweite wegen besonders zu berücksichtigen, daß die Wahrnehmung sowohl von Veränderungsprozessen im Arbeitsleben als auch der subjektiven Bedeutung von Arbeit historisch kontextualisiert sind. Unterschieden werden mußten demzufolge neben

- dem Lebenslaufeffekt (d.h. wie lange sich die Individuen bereits auf dem Arbeitsmarkt befinden)
 - der Kohorteneffekt (der historische Zeitpunkt des Eintritts in den Arbeitsmarkt)
- und
- der Periodeneffekt, mit dem aktuelle berufliche Situationen - Aufstiege, Abstiege oder Arbeitslosigkeit und anderes - die Erinnerung retrospektiv bestimmen (*Blossfeld* 1990, 136) und damit das erlebte und erzählte Leben von vornherein wesentlich differieren lassen.

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

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

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

4. **Bildungsbiographische Strukturierungsmuster**: Die bildungsbiographischen Strukturierungsmuster ergeben sich aus dem Wechselspiel zwischen strukturellen und familial-biographischen Vorgaben des Umgehen(-Können)s mit Bildungsinstitutionen und -erlebnissen, der Deutung dieser Prozesse sowie der Versuche, im Laufe des eigenen Bildungs- und Erwerbslebens auf die - immer subjektiv interpretierte und insoweit auch konstruierte - Realität bezogene Strategien der Strukturierung in einer Zeit zu entwickeln, die, wie *Ulrich Beck* es einmal aufgezeigt hat, in immer stärkerem Maße die individuelle Gestaltung des Lebenslaufs erfordert, die sie in ebenso immer

stärkerem Maße objektiv verweigert (1986, 211). Im Vergleich mit den biographischen Gestaltungsmodi, wie sie im Sonderforschungsbereich 186 entwickelt wurden (Kock/Witzel 1993), stellen die bildungsbiographischen Strukturierungsmuster zum einen, thematisch vorgegeben, stärker auf die Bildungsprozesse ab; zum anderen beziehen sie sich aber wohl auch stärker auf den gesamten Lebenslauf, ohne kategorial sukzessive Verlaufsmuster (Aspiration-Option-Realisation) abzufragen.

5. **Kosten-Nutzen-Bilanzen:** Die Basisannahme des Projekts, daß die individuelle Praxis der Weiterbildungsbeteiligung, soweit überhaupt Wahlfreiheit bleibt, abhängt von subjektiv rationalen, nicht notwendig immer expliziten Bilanzierungen von Kosten (im weiteren Sinne) mit Nutzen (persönlichem Ertrag) von Weiterbildungsanstrengungen, gibt diese Vergleichskategorie vor.

Nachdem auf diese Weise systematisch ein Fall nach dem anderen kontrastiert war, wurden die aus den spezifischen individuellen Thematisierungen (“zentralen Themen”) sich anbietenden Feinabstimmungen vorgenommen, so daß schließlich neben den deduktiven induktiv gewonnene Vergleichskategorien standen, die zu einer partiellen Revision der Fallreihen führten. Deren “reinste” Fälle werden im folgenden Kapitel 3 als Fallreihenrepräsentanten extensiv vorgestellt.

3. FALLREIHEN BILDUNGSBIOGRAPHISCHER STRUKTURIERUNG

3.1 Weiterbildungsoffene mit positiven, ambivalenten und negativen Kosten-Nutzen-Bilanzen

In der Untersuchung auf der Mikroebene war ein Teilnehmer-Cluster verblieben: die "ausgegrenzten Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu". Die in sich widersprüchlich erscheinende Benennung, die aus der Introspektion der überwiegend "objektiven" Daten der Mesoebenen-Untersuchung erwachsen war, spiegelt ein Stück gesellschaftlicher Realität, und zwar unter den Bedingungen eines zunehmend verschlossenen Beschäftigungssystems verschärft, wider: Von ihren Merkmalen her handelt es sich bei dieser Gruppe um Beschäftigungsnahe - Erwerbspersonen und Reintegrationswillige -, die den Gesetzen des segmentierten Arbeitsmarktes zufolge auch schon unter besseren Voraussetzungen normalerweise aus dem System beruflicher, insbesondere betrieblicher Weiterbildung ausgegrenzt waren, die zugleich aber - und dies unter den heute und auf die absehbare Zeit der nächsten Jahrzehnte um so mehr - durch die technisch-ökonomische Entwicklung und den sozialen Wandel gefordert sind, ihre Qualifikationen mehr oder weniger laufend anzupassen. Vor allem in den hier angesprochenen unteren Qualifikationsgruppen wird einmal Gelerntes immer schneller entwertet, obsolet, und ist die Gefahr von Dequalifizierung durch Arbeitsplatzverlust während der laufenden Reorganisationsprozesse des Kapitals allgegenwärtig.¹

Die Idee, die dahinterstand, diese Teilnehmergruppe in der Untersuchung zu belassen, zielte auf Widerstandspotentiale bei eher zwangsweise rekrutierten Teilnehmern an formalisierter Weiterbildung. So war von vornherein aber auch davon auszugehen, daß unter den auf der Mikroebene Verbliebenen andererseits Weiterbildungsoffene sich finden

1 Nur exemplarisch sei an die erforderlichen Umlernprozesse im Bereich der Maschinentypistinnen einerseits und die typischen Strukturen der Entlassungen bei Privatisierungen (Bahn, Post), vor allem auch ehemaliger DDR-Kombinate, und Fusionen von Kapitalgesellschaften (Stahl, Pharma-Chemie) erinnert.

würden, die ihren - objektiven - Merkmalen zufolge eher zu den Ausgegrenzten zu rechnen wären. Tatsächlich bilden sie, zusammen mit Nichtteilnehmern aus eher begünstigten Clustern den im letzten Kapitel beschriebenen Kriterien zufolge eine Fallreihe, die sich in einem zentralen Punkt von allen anderen biographischen Interviews unterscheidet: grundsätzlich offen zu sein gegenüber auch formalisierten Weiterbildungsangeboten. Gemeinsam ist diesen Geschichten die eigenmotivierte Teilnahmebereitschaft - im Gegensatz etwa zu den erwähnten Zwangsrekrutierten.

Diese zehn Fälle (von insgesamt 47)² der Reihe der "Weiterbildungsoffenen" unterscheiden sich ihrerseits allerdings wiederum charakteristisch genug, um als ausreichend konturierte Untergruppen identifiziert zu werden: Ihre Bilanzen vor dem Hintergrund ihrer erlebten Bildungs- und Berufsbiographie differieren. Neben den erwartbaren positiven Bilanzen - unter der impliziten Hypothese, daß positive Bilanzen Weiterbildungsbereitschaft nach sich ziehen, zumindest aber wahrscheinlicher werden lassen - finden sich durchaus ambivalente und sogar - und dies dementsprechend eher unerwarteterweise - auch negative Bilanzen. Wir stellen im folgenden jeweils zwei Fälle vor, die die Fallreihen beziehungsweise ihre Untergruppen repräsentieren.

3.1.1 Positive Bilanzen - Weiterbildungsbereitschaft als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster

Gleich zu Beginn soll diese Regel aber schon durchbrochen werden, indem zunächst ein Fall vorgestellt wird, der nur zufällig, aufgrund eines Unfalls gewissermaßen auf der Mesebene, überhaupt erfaßt wurde.³ Wir haben uns dennoch entschlossen, ihn vorzustellen, weil er als musterhaft antithetisch zum Thema Weiterbildungsabstinenz gelten kann und damit quasi als Maßstab, von dem sich alle weiteren Fälle in der oder jener Form charakteristisch abheben.

2 In Kurzform sind alle 47 Fälle im Anhang 4 dokumentiert.

3 Der Lokführer *Paul L.* wurde, wie sich im bildungs- und erwerbsbiographischen Zweitinterview unmißverständlich herausstellte, unter Umgehung der Samplevorschriften durch den Interviewer des beauftragten Meinungsforschungsinstituts erstinterviewt: *Paul L.* ist nämlich keineswegs ein - auch nur potentieller - Nicht-Teilnehmer, sondern ein (branchentypischer) Prototyp eines kontinuierlichen, "lebenslangen" Teilnehmers. Als exemplarischer Kontrastfall ist es das Zweitinterview dennoch wert gewesen, nicht ausgesondert zu werden.

Paul L., 40 Jahre, Lokführer

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

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

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

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

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

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

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

Die Weiterbildungen laufen völlig betriebsintern ab; die Teilnehmer werden nach exklusiven Selektionskriterien ausgesucht: Es handelt sich immer nur um die je betroffenen Lokführer-Kollegen. In jedem Fall erfordern die konzentrierten Curricula Freizeitlehren; im Falle auswärtiger Unterbringung in der von *L.* vorgezogenen kollektiven Form des Durchsprechens mit den Kollegen: Dies sei die optimale Lernsituation. "(...) und es hat auch was jebracht also" (Z. 157f.), resümiert er seine Erfahrungen mit beschäftigungsbezogener Weiterbildung; das neu erworbene Wissen könne zudem unmittelbar verwertet, angebracht werden. Er will "alles mitnehmen, was man geboten kriegt" (Z. 948f.), wenn zum Beispiel die Einführung neuer Baureihen ansteht; auch wenn das dem an Weiterbildung Gewöhnten immer noch "en bißchen, Zittern und 'n bißchen Herzklopfen" bereitet: "Es is' immer wieder 'ne Herausforderung", "man lernt ja" (Z. 963ff.). Und wenn auch "zu DDR-Zeiten"⁴ die Ausbildung gründlicher, weil auch auf das (technische) Innenleben der Loks ausgerichtet, gewesen sei, so sei es heute doch weniger autoritär, kollegialer organisiert, und das sei besser. Was ihm noch fehlt, ist die ICE-Lizenz. Jedenfalls will er nicht als "Dispomann" herumsitzen, das bringe weder Geld noch Befriedigung.

Die Daten der Erstbefragung beschreiben *Paul L.*'s Erwerbssituation als lediglich (so wie) allgemein gefährdet, da der aus unteren Bildungslagen Stammende, als "qualifizierter Nicht-Arbeiter" in einer weiterbildungsträchtigen Branche beschäftigt, eindeutig zur - nach den Makroebenenkriterien - am wenigsten, nur "eher schwach" Ausgegrenzten des auf der Mesoebene verbliebenen Ausschnitts aus den Erwerbsnahensegmenten bundesdeutscher Wirklichkeit von 1993 zählt - nach den spezifischer auf diese Restgruppe abgestellten Kriterien der Mesoebenenumfrage zur Gruppe der unter - für die Region Halle - günstigen Bedingungen Nicht-Ausgegrenzten und auch, noch spezifischer, nicht zu den (unter immerhin günstigen Arbeitsplatzbedingungen) belasteten Männern.

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

4 "Zu DDR-Zeiten" ist seit einem halben Jahrzehnt zu einem durchaus mehrdeutigen Topos geworden.

Für *Paul L.* gibt es im Grunde nur ein Thema: die Lok. Alle im Interview angesprochenen Fragen, sei es der Arbeitsplatz, sein beruflicher Werdegang überhaupt, sei es seine Bereitschaft zu Lernleistung oder seine Freizeit. So sieht er beispielsweise durchaus die **allgemeine** Gefährdung der Arbeitsplätze auch in seinem Beruf: Beim seinerzeit nächsten Fahrplanwechsel sollten 54 Kollegen allein an seinem Standort eingespart werden: “aber es große Zittern geht um echt. (...) Wie überall.” (Z. 661f.) “Hundertprozentige” Sicherheit gibt es nicht mehr, und der Konkurrenzkampf ist “ganz schön, na würd’ ich sagen, hart” geworden. Dennoch hält er sich, bei seiner extremen Motivation und Bereitschaft dazuzulernen, für ungefährdet. Allenfalls, und das führt er wiederholt an, könnte ihm die Gesundheit einmal einen Strich durch seine Pläne machen. Dabei sieht er keine Aufstiegschancen, jedenfalls keine, die ihm, dem das Lange-Strecken-Fahren die Große Freiheit bedeutet, “Fahrfeiber”, das “wie ’ne Droge” (Z. 943) wirkt, etwas bringen würde: “Wer einmal, gefahren ist und das Fahrfeiber hat einen gepackt, der möchte nich’ ...” einmal was völlig anderes machen, “Wer einmal gefahren ist der möchte nichts ..., der kann sich nicht vorstellen was anderet zu machen, wieder jeden Früh um Fünf aufstehen und ...” (Z. 1833ff.); “das Fahren ist ja gerade (...) das A und O” (Z. 2168ff.).

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

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

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

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

Paul L.’s permanente Weiterbildung ist zutiefst eigenmotiviert.

Otto O., 50 Jahre, Berufskraftfahrer

Positiv ist auch die Bilanz des *Otto O.* ausgefallen. Während *Paul L.* bei korrekter Erstbefragung allerdings im Mikroebenessample überhaupt nicht mehr aufgetaucht wäre, weil er wohl allenfalls dem Teilnehmer-Cluster (der Makroebenen-Subgruppenanalyse; s. Abb. 3) der “eher älteren Nicht-Ausgegrenzten in Arbeitsplatzabbauerwartung” zugeordnet worden wäre,⁵ dessen Fälle lediglich zu einem Drittel ins verbliebene Mesoebenen-Cluster der “ausgegrenzten Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu” übergehen, das sich seinerseits lediglich zu einem Viertel aus ihm rekrutiert, handelt es sich bei dem Hallenser *Otto O.* um einen typischen Vertreter der ausgegrenzten geforderten Teilnehmer.

5 Dessen Fälle stammen zu 90% aus Clustern der Makroebenen-Gesamtgruppenanalyse, zu denen *Paul L.* **nicht** zählt.

Der 50jährige *Otto O.*, verheiratet und Vater eines noch schulpflichtigen Sohnes, verbringt zum Zeitpunkt des Interviews seinen Resturlaub vor dem nahtlosen Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis - in einem kleineren Mittelbetrieb, wo er als Berufskraftfahrer Serviceleistungen vom Containerdienst bis zum Gerüstaufbau im Außendienst erbringt - in das nächste, das dann sein fünftes sein wird. Arbeitslosigkeit hat er nie gekannt. Insoweit war *Otto O.* einer der letzten "Normalarbeiter" in Mittel- und Ostdeutschland.

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

Deshalb entschied er sich, nunmehr ganz umzusatteln: Er nahm das Angebot einer Stelle als Berufskraftfahrer bei einem volkseigenen Metallbaubetrieb, ebenfalls in Naumburg, an. Erst nach einigem Zögern fällt ihm, der sich im Erstinterview als Nicht-Teilnehmer identifiziert hatte, ein, daß er auch für diesen Wechsel in seiner Berufskarriere (um 1971) eine klassische Weiterbildung hinter sich brachte; diesmal in einer Abend- und Wochenendveranstaltung, die sich über ein Jahr hinzog und nicht zuletzt - zumindest am Standort Naumburg - das Erlernen des Russischen erforderte. Auch diese Weiterbildung, eine Umschulung in einen anderen Beruf, schloß mit einem Zertifikat ab, das dem

Facharbeiterbrief jedenfalls entsprach. Lakonisch kommentiert der Kraftfahrer “mit Leib un’ Seele” (Z. 434f.), was er als Erfordernis nicht so ganz anerkennt: “Russisch lenken geht nich’ <lacht> ...” (Z. 184f.).

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

Interviewer: “Haben Sie in der Zwischenzeit nochmal, Qualifizierung ...” *Otto O.*: “Nein.”
Interviewer: “oder ähnliches gemacht?” - *Otto O.*: “Nein.” - Interviewer: “Nicht.” - *Otto O.*: “Doch, Moment. Kurz vors ...vor - oder nach der Wende? - hatt’ ich dann au’ noch ’n, Hebepaß gemacht” (Z. 224ff.).

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

Nur was die Beschäftigungskontinuität angeht, kann also *Otto O.*’s Erwerbsbiographie als Normalbiographie gelten; die Diskontinuitäten sowohl der Berufs- als auch der Beschäftigungsbetriebskarriere reichen weit über das Maß des vor allem in der DDR Üblichen hinaus. Dem entspricht, daß die Daten des Erstinterviews, die als standardisiert erhobene eher objektiv registrierbare Merkmale darstellen, *Otto O.* als weitaus gefährdeter ausweisen; der Index “Arbeitsplatzgefährdung” subsumiert ihn trotz seiner ganztägigen

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

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

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

Typisch ist nun, daß er in vielen Passagen das “Glück” oder den “Zufall” bemüht, im Sinne der Kontrollbewußtseinstheoreme deutliche Indikatoren gerade des anderen, des externalen, eher Außenleitung suggerierenden Pols. Ein Widerspruch ist dies keineswegs. Vielmehr erkennt er, jenseits von bei internal Orientierten durchaus nicht selten anzutreffenden Größenphantasien, die Gegebenheiten als solche an - und meint, sich gerade

deshalb, realitätsbezogen, seine Handlungsspielräume suchen und seine Situation zu seinen Gunsten strukturieren zu können. Typisch hierfür sind die Passagen, wo er beschreibt, daß er sich zwar, nachdem er "ahnte", daß es zu der Freisetzung (1992) kommen würde, schon überall, wo sich ihm aufgrund seines berufsbedingt weiten Beziehungsgeflechts Chancen boten, beworben hätte, der Vergünstigungen des erwartbaren Sozialplans aber keineswegs verlustig gehen wollte: "Ich hätte mir beim K... beim KKK niemals träumen lassen daß ... daß die mich entlassen. Das war 'ne schwere Enttäuschung nach **so** vielen Jahren" (Z. 774ff.).

Es "war dann irgendwie ... der innerliche Druck, jetzt selbs' was zu unternehmen nich' warten was da kommt. Ich habe ... ich hab' eigentlich **nur** auf die Kündigung jewartet damit ich wie jesagt den Sozialplan abschöpfen **konnte**. Da hab' ich mir jedacht, das schenkste den Brüdern da **nich'**" (Z. 829ff.).

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

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

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

"Wenn was verlangt, muß es jebracht werden" (Z. 389f.), "So un' wenn jemand, ich sagte schon, sechzen oder fuffzen Uhr irgendwo was verlangt, ich möchte achtzen Uhr das und das Material haben oder den und den Container haben, dann jeht das los. Und da fragt **keiner** danach" (Z. 1072ff.).

Seinem Wunsch, mit Frau und Sohn zusammen zu sein, seiner Frau zur Seite zu stehen, sie zu entlasten, seinen Sohn nicht von seinem Zeitbudget abhängig werden zu lassen, mit den beiden etwas zu unternehmen, stehen Außendienst und Kundendienstorientierung

entgegen. Weder der Feierabend noch - wenn auch in geringerem Maße - das Wochenende sind planbar, weil es ihm geschehen kann, daß er, zurück auf dem Betriebshof, noch einmal rausgeschickt wird.

Dabei weiß er, daß es sich hier nicht um ein persönliches, individuelles Problem handelt; viele seiner Kollegen gehen mit der Idee um, so bald wie möglich zu wechseln. Was ihm wiederum hilft, selbstbewußt zu handeln: Personalisierung struktureller Bedingungen (Heinz u.a. 1985) findet bei *Otto O.* nicht statt.

So ist es nur konsequent, daß er zum Schluß des Interviews - eben aus der reklamierten Systemkenntnis heraus - zu einer generellen Systemkritik hinsichtlich der Organisation von Beschäftigung ansetzt. Bananen haben sie jetzt, aber: “wenn ich immer jesagt hab’ paßt mal ’uf wenn das anders kommt: **euch** schmeißense zuerscht raus” (Z. 1228ff.). Kein Wunder für ihn, daß viele “von (...) meinen früheren Kollegen die gerade in meinem Alter sind, die ja noch älter sin’ und in’n Vorruhestand geschickt wurden, die sagen klipp und klar die können die Grenze wieder **zumachen**” (Z. 1191ff.).

Das hindert *Otto O.* nicht, seine Bildungs- und Berufsbiographie positiv zu bilanzieren - und auch durchaus, das paßt ins Bild, selbstkritisch-selbstverantwortlich: Er würde alle Entscheidungen unter gegebenen Bedingungen wieder so treffen, wie er es getan hat - mit Ausnahme der für die Bäckerlehre.

Die Weiterbildungsgeschichte des *Otto O.* schließlich ist auch deshalb bemerkenswert, weil es sich bei ihm, der sich selbst im Erstinterview als Nicht-Teilnehmer klassifizierte, um eine Teilnehmerspezies handelt, der berufliche Bildungsprozesse derart “normal” erscheinen, daß sie ihnen kaum präsent sind, so daß sie im Verlauf des biographischen Interviews erst hervorgeholt, appräsentiert werden müssen. Es ist nur der problematisierenden Interviewführung zu verdanken, daß es nicht auch im Zweitinterview zu einer fehlerhaften Klassifizierung gekommen ist, bis sich *Otto O.* an sein letztes Bildungszertifikat erinnert: Den im Projektzusammenhang gültigen Kriterien zufolge wäre er sonst zu den “tendenziellen Nicht-Teilnehmern” gezählt worden, deren letzte entsprechende Bildungsbeteiligung mehr als zehn Jahre zurückliegt. Vor dem Hintergrund einer solchen Selbstverständlichkeit, zu der auch für *Otto O.* die Akkumulation von Erfahrungswissen gehört,⁶ wird die subjektive Klassifizierung plausibel, zumal er berufliche Weiterbildung nur ertragsorientiert verstehen kann. Alle drei Zertifikatkurse haben sich für ihn rentiert:

6 Vgl. z.B. Abschnitt 3.4: Fallreihe “Erfahrungswissen gegen Bildungstitel”.

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

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

Johanna O., 39 Jahre, Abteilungsleiterin in einer Textilfirma

Johanna O.'s beruflicher Werdegang begann zunächst sehr mädchen- bzw. frauentypisch. Nach Abschluß der Hauptschule - ihr Jahrgang war einer der ersten, die die neu organisierte Volksschuloberstufe mit dem Hauptschulabschluß verließ - hatte sie eine Lehre als Bekleidungsfertigerin absolviert, eine Ausbildung, über die sie sich heute zwar ärgert - in der Retrospektive wäre sie gern "in den sozialen Bereich" gegangen -, die damals aber eher fraglos aufgenommen wurde, zumal dieser Weg durch die berufliche Tätigkeit der Mutter, die selbst als Näherin gearbeitet hatte, und eigene praktische Interessen vorgezeichnet war.

Sie hätte sich von ihren Eltern gewünscht, ihr auch Alternativen aufzuzeigen, da sie selbst gern eher in den sozialen Bereich gegangen wäre. Nach Abschluß der Lehre und Heirat hatte sie sieben Jahre nicht gearbeitet, um sich der Erziehung ihrer beiden Kinder zu widmen. Sie nahm dann eine Arbeit als Aushilfe für die Wintersaison in der Spätschicht eines Textilbetriebes auf, zunächst eher mit der Absicht, für ein Vierteljahr wieder Geld zu verdienen. Stand der Zuverdienst dabei im Vordergrund und wurde die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen angesichts eines zeitlich begrenzten Engagements und der Lage der Arbeitszeit im Tagesablauf als unproblematisch angesehen, so "ergab" sich aus der Aushilfstätigkeit schließlich eine Verstetigung ihrer Beschäfti-

gungsoptionen. So blieb sie wider eigenes Erwarten in dem Betrieb, arbeitete weiter in Spätschicht, dann auch in Frühschicht, schließlich im Winterhalbjahr auch ganztags. Nach Rotation durch verschiedene Abteilungen wurde sie dann von ihrem Chef zunächst als stellvertretende Abteilungsleiterin, schließlich (seit 1991) als Abteilungsleiterin beschäftigt, nachdem ihre Vorgängerin den aus dieser Aufgabe resultierenden Belastungen wohl nicht gewachsen schien. Sie sieht sich selbst als “Aufsteigerin” (Z. 326) in der Firma, was sie hauptsächlich mit ihrem berufsinhaltlichen Interesse erklärt, da sie sehr viele Dinge im Kopf zu behalten habe, die mit den Aufträgen zu tun haben, und stets Interesse daran hatte, ein bißchen weiterzukommen.

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

Wir “haben das, hier jetzt auch so geteilt, daß jeder seine, Haushaltspflichten hat, und jeder auch ... auch mithilft im Haushalt, sonst wäre das auch gar nicht **möglich**, während der Wintermonate dann würd’ ich’s nicht überstehen wenn ich den ganzen Haushalt hier au’ noch hätte und alles **alleine** machen müßte also ...” (Z. 900ff.).⁷

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

Ich “bin ja sowieso <lacht> glaub’ ich, nicht das ... nicht der der ... der **Durchschnitts-**mensch ich entspreche nicht der **Durchschnitts**norm. Ich weiß ich gebe mich eigentlich nie mit dem zufrieden was ich habe ich möchte immer ’n bißchen weiter und das war eigentlich, schon immer so. Immer ’n Stück **mehr** und ’n Stück **weiter**. --- ’ch glaube

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

daraufhin, ich glaube dadurch hab' ich auch nur den Posten bekommen, weil ich selbst immer etwas mehr **gekuckt** habe als die anderen Arbeitskolleginnen." (Z. 684ff.)

Gleichzeitig habe ich diesen Aufstieg aber auch viel Neid und Gehässigkeit eingebracht und sie vor Führungsprobleme gestellt:

Da "ich - Aufsteigerin bin in der Firma, wird es mir von seiten einiger älterer, älterer Mitarbeiter nicht leichtgemacht. - Da ist dann, grad' bei Frauen sehr viel **Neid** und Gehässigkeit mit im Spiel" (Z. 326ff.).

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

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

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

Vor diesem Hintergrund hat sie sich gezielt Weiterbildungskurse an der Volkshochschule ausgesucht, die Hilfestellungen zur besseren Bewältigung ihrer Konflikte im Arbeitsbereich anzubieten versprochen. Zunächst war das ein Wochenendkursus zum Thema Kommunikationstraining und zum Befragungszeitpunkt ein Bildungsurlaub zum Thema "Selbstbehauptung am Arbeitsplatz" (Gesprächs- und Konflikttraining) in Bielefeld. Der Nutzen dieser Weiterbildungskurse für ihre Arbeit, aber auch darüber hinaus, wird von *Johanna O.* insgesamt sehr positiv bilanziert. Im Hinblick auf ihre Arbeit haben sich diese Kurse schon "bezahlt" gemacht (Z. 368) und haben ihr dazu verholfen, nicht mehr "alles so persönlich" zu nehmen (Z. 400) und gelassener mit Konflikten umzugehen. Aber über den

unmittelbaren Arbeitsbezug hinaus hat ihr die Weiterbildungsteilnahme gleichsam neue Welten eröffnet, sie hat die Erfahrung gemacht, daß ihr Weiterbildung und der damit verbundene Austausch mit anderen gut "bekommt": "schade daß nich' viel mehr diese Möglichkeit nutzen weil, es gibt da wirklich unheimlich **tolle** Sachen und - also, ich möchte das eigentlich viel **öfter** nutzen." (Z. 490ff.)

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

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

3.1.2 *Ambivalente und negative Bilanzen: Kompensatorisch orientierte Weiterbildungsoffenheit als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster*

Bei den vier Fällen dieser Untergruppe, alles Männer, fällt auf den ersten Blick ihre perfekte Heterogenität auf, was ihre Cluster-Herkunft angeht.⁸ Nur ein Fall stammt aus dem verbliebenen Teilnehmer-Cluster; die anderen drei kommen aus allen drei auch auf der Mikroebene noch erscheinenden Nichtteilnehmer-Clustern: dem der ausgegrenzten Geforderten verwandten Cluster der üblicherweise “Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu” und den beiden mehr oder weniger begünstigten, ohne Bedarf beziehungsweise stabilitätsorientiert. Gemeinsam ist diesen Fällen dagegen ihre biographisch begründete Offenheit auch formalisierter beruflicher Weiterbildung gegenüber - und zwar obwohl ihre erfahrungsgesättigten Kosten-Nutzen-Bilanzen **nicht** positiv ausfallen. Gemeinsam ist ihnen ein kompensatorisches Moment: vergangenen oder gegenwärtigen Fehlentwicklungen möglicherweise mit der Nutzung von Weiterbildungsangeboten gegenzusteuern. Wir stellen im folgenden zwei Fälle vor, die ihren segmentationsrelevanten Merkmalen zufolge nicht besonders benachteiligt sind.⁹ Bei den beiden jungen Männern, der eine aus Ost-, der andere aus Westdeutschland, handelt es sich zudem, mit ihren 26 Jahren zum Zeitpunkt des Erstinterviews gerade über der unteren Altersgrenze des Samples, um die jüngsten Interviewten der Untersuchung.

Julian K., 26 Jahre, Zimmermann

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

8 Sie werden schließlich auch vier verschiedenen Phänotypen von Weiterbildungsabstinenz zuzurechnen sein; s. Kap. 4; vgl. Anhang 4.

9 Nur “durchschnittliche” Ausgrenzungstendenzen den Makroebenen-Kriterien zufolge.

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

Julian K.'s beruflicher Werdegang ist zunächst von Startschwierigkeiten geprägt. Er hat in der Hauptschule zweimal eine Klasse wiederholen müssen und ist nach Abschluß der 8. Klasse von der Schule abgegangen. Nach Absolvierung eines Berufsvorbereitungsjahres und eines Berufsgrundschuljahres hat er, ohne den Hauptschulabschluß geschafft zu haben, nach zwei begonnenen und jeweils nach der Probezeit abgebrochenen Lehren zunächst (auf Drängen seines Vaters) als Maler, dann als Tischler und endlich bei der *Ausbildungsgemeinschaft der gewerblichen Wirtschaft (AGW)*¹⁰ in Minden eine Ausbildung zum Zimmermann absolviert. Diese konnte er - dank nunmehr guter Zensuren - um ein halbes Jahr auf zweieinhalb Jahre verkürzen. Motiv für die Zimmermannslehre, die er immer schon vorgehabt habe¹¹, sei die Aussicht gewesen, "an der frischen Luft" arbeiten zu können, und daß ihm "immer zugesagt" habe, wenn andere Leute auf dem Dach waren.

Nach der Ausbildung war *Julian K.* zunächst arbeitslos, hat aufgrund eigener Initiative, wie er erzählt, in einer Kunststoffirma Arbeit gefunden, wechselte sodann zu einer kleineren Firma, wo ihm bald infolge Auftragsmangels gekündigt wurde. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet er seit wenigen Monaten als Zimmermann in einem wiederum kleinen Handwerksbetrieb. Diese Stelle wurde ihm durch einen Bekannten vermittelt. Wohl schon relativ früh versuchte er wegen gesundheitlicher Probleme, die er schon im Erstinterview als wichtigsten Grund für seine Weiterbildungsabstinenz angeführt hatte, aus dem erlernten Beruf herauszukommen. Eine nach Kontakt mit dem örtlichen Arbeitsamt

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

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

avisierte Reha-Umschulung kam nicht zustande, da er die formalen Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllte.

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

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

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

Möglichkeiten zur Weiterbildung werden von *Julian K.* mit der Perspektive persönlicher Veränderungsmöglichkeiten sondiert. Da ist zunächst die Weiterbildung zum Meister, die für ihn wegen der damit verbundenen hohen Kosten nicht in Frage kommt. Die schließlich nicht zustande gekommene Reha-Umschulung wird von ihm explizit genannt - "ich sollte erstmal 'n Reha..., Verfahren kriegen daß ich, umschulen kann (...) und das hatte nich' jeklappt. Ich hatt' ... ich hatte eben zu wenig Prozente jehabt auf meinen Rücken. - Und, so muß ich eben in meinem Beruf arbeiten sonst haben die mir nichts angeboten da beim Arbeitsamt. - Denn die bieten auch relativ wenig an" (Z. 238ff.)

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

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

"ich sag' mal in den nächsten fünf Jahren möcht' ich mich wohl selbständig machen. Ich mein' mal nicht in meinem **Beruf**, sondern 'n Geschäft aufmachen. Aus meinem Hobby, möcht' ich dann 'n Geschäft, auf... (...) Aus 'm Angeln. Ich möchte hier 'n Angelladen auf-

machen. - <Bestimmt:> Das, wird meine Zukunft sein da werd' ich drauf hinarbeiten un' das heißt: Kann ich mehr kann ich nich'." (Z. 554ff.)

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

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

Hans J., 26 Jahre, Kundendienstmonteur

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

Der zum Zeitpunkt des Zweitinterviews (1994) 28 Jahre alte Kundendienst-Heizungsmonteur *Hans J.* wohnt mitten in Halle in einem großen Mehrfamilien-Mietshaus, das in der Seitenstraße einer zum nicht weit entfernten Hauptbahnhof führenden Magistrale liegt. Er hatte Mitte der achtziger Jahre im Anschluß an den qualifizierten POS-Abschluß (10. Klasse), wie er, ansonsten eher zurückhaltend, nicht ohne Stolz betont, als einer der ersten in der zu Ende gehenden Geschichte der DDR den Beruf des “BMSR-(Betriebs-Meß-Steuer-Regel-)”Technikers gelernt, also unter Vorbehalt der retardierten Technologieentwicklung dort in etwa den eines Hybridfacharbeiters. Nach dementsprechend nur wenigen Jahren Berufstätigkeit bei der *Deutschen Reichsbahn* leistet er nach der Wende seinen Zivildienst und arbeitet danach nur noch kurze Zeit bei der *Reichsbahn*. In Antizipation “sozialverträglichen” Arbeitsplatzabbaus (schon im Erstinterview hatte er sowohl die gegenwärtige als auch die zukünftige Personalpolitik seines damaligen Arbeitgebers als vom Abbau geprägt dargestellt), der ihn als Jüngeren benachteiligen würde, geht er im Zeitraum zwischen Erst- und Zweitinterview auf ein Abfindungsangebot ein und wechselt in die Privatwirtschaft. Heute bedauert er diese Entscheidung, denn er sieht, daß seine gleichaltrigen Kollegen ihre Stellen noch behalten haben.

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

Dagegen stehen die auch im Erstinterview schon durchscheinende feste Überzeugung, daß sein Arbeitsplatz stark gefährdet sei, weil die *Reichsbahn* Personal schon in

bemerkenswertem Ausmaß abgebaut habe und in (1993) Zukunft noch abbauen werde, und seine Einschätzung, daß ihm dort ein angemessenes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung gestanden habe. Seine Situationsinterpretation - die den bis dato registrierbaren "objektiven" Daten widerspricht, sich aber letztlich als durchaus angemessen herausstellen wird - führt zu einer harten Entscheidung: zur Kündigung eines nach wie vor - in den neuen Ländern nicht gerade üblichen - unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der nach den Daten der Erstbefragung deutlich arbeitsorientierte hochqualifizierte Techniker mit seiner wohl eher aktiven Handlungsorientierung (dafür spricht nicht nur die Kündigung, sondern auch seine im Zweitinterview deutlich werdende Vorliebe für eine weitgehend autonome Arbeitsgestaltung als Kundendiensttechniker) hätte den theoretischen Implikationen des psychologischen Konstrukts zufolge eher dem Pol internaler Kontrollerwartung nahe erwartet werden können; die unspezifische Position zwischen den Polen, die die Auswertung der Skalen für ihn tatsächlich erbracht hatte, spiegelt dagegen die Widersprüchlichkeit seiner Situation wohl durchaus korrekt wider. Die speziell auf die Männer abgestellte Version der resümierenden Diskriminanzanalysen der Mesoebene (der Erstbefragung) weist ihn, der sich auch bei der *Reichsbahn* schon stark gestreßt wahrnimmt, denn auch deutlich als bei günstigen Arbeitsbedingungen stark Belasteten aus.

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

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

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

Ganz andere Erfahrungen mit dem Berufslenkungssystem der DDR hatte seine Frau gemacht, die er etwa um diese Zeit, zehn Jahre zuvor, kennengelernt hatte. Sie konnte ihren "Traumberuf" der Friseurin - das zu erzählen, ist ihm doch wichtig - nicht ergreifen; und zwar eben deshalb, weil sie nicht über die erforderlichen Beziehungen verfügte. Statt dessen und weil ihr nichts anderes übrig blieb, wurde sie dann - regionaltypisch - Chemiefacharbeiterin. Nach der Wende hatte sie eine zweijährige Umschulung erfolgreich abgeschlossen und arbeitet seither mit Begeisterung in ihrem Traumberuf. Auch sein Vater (immer noch in kaufmännischer Tätigkeit bei der Bahn) und seine Mutter (immer noch, aber konkret rationalisierungsbedroht, als Kindergärtnerin bei der Stadt) sind erwerbstätig. Arbeitslosigkeit ist also, obwohl er ihr Menetekel durchaus sieht, kein zentrales Thema im Lebenszusammenhang des *Hans J.*, und dies dürfte in den östlichen Bundesländern vollkommen untypisch sein.

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

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

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

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

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

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

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

Ähnlich verhält es sich mit der Wohnung, in der er mit Frau und Tochter lebt. Vor der Wende ist das große Mietshaus von allen Bewohnern in Nachbarschaftsaktionen völlig restauriert und renoviert worden - und heute hat die *Treuhand* immer noch nicht über die Eigentumsrechte entschieden. Es kann durchaus sein, daß alle Selbsthilfeleistungen sich

als umsonst herausstellen werden und man schlimmstenfalls - er hofft, daß es nicht so kommen wird - die Wohnung räumen muß.

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

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

In diesen Themenblöcken manifestiert sich des immerhin noch jungen Mannes Tendenz: War er, als Mitglied der *Jungen Pioniere* und der *FDJ*, Sportvereinsmitglied und Nachbarschaftsaktivitäten gegenüber Aufgeschlossener, früher in die intermediären Institutionen integriert und seiner Qualifikation angemessen honoriert, ohne Arbeitsplatzsorgen, so hat er sich nunmehr, wo die intermediären Vergesellschaftungsformen der DDR-Gesellschaft weggebrochen sind, deutlich, letztlich in die Familie, zurückgezogen, das heißt in die Primärbezüge, die auch die Signifikanten Anderen seines weiteren Lebensweges ausmachen: Eltern, Frau, Kollegen. Das ist folgerichtig angesichts seiner Bilanz, daß früher praktisch alles bis zur Rente klar gewesen sei; wohingegen heute "nischt mehr" sicher, alles "sehr kurzlebig" sei.

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

"... wemmer jetz' ... is' das 'n Beruf, wird anerkannt, sagenw'r mal, weil et eben, breit jefächert is'. Weil m'r mit den Leuten im Prinzip viel anfangen kann" (Z. 96ff. - Gute Beschäftigungsaussichten?) "Ich glaub' schon, ich bin eigentlich zuversichtlich, weil das

Handwerk, eigentlich, immer je fragt wird. Un', ich seh' ja och am täglichen Leben, daß, <stößt tiefatmend aus:> gute Handwerker schon Mangelware sin'. Und daß da och bei uns in der Firma sehr, <stößt wieder tiefatmend aus:> viel jesucht wird, um überhaupt noch, gute Handwerker zu kriegen. (...) - Viele Unjelernte oder aus anderen Berufen, also was keine Handwerksberufe waren so. Is' schon, große Kluft dazwischen." (Z. 625ff.)

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

3.2 Frauen-Ost: Reintegration ins Erwerbsleben und Erhalt der Erwerbsperspektive

Es war zu erwarten, und die Interviewinterpretationen haben es bestätigt, daß sich der Umbruch im Osten, der vor allem den Frauen existentielle Brüche in den Lebensentwürfen bescherte, in deren Situationsinterpretationen, Bilanzen und Perspektiven niederschlagen würde. **Das** zentrale Thema dort - und das betrifft die Frauen der hier zur Debatte stehenden Qualifikationsgruppen ganz besonders - ist ihre Ausgrenzung beziehungsweise die Gefahr ihrer Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben.¹² Wo dies (noch) nicht geschehen ist, werfen die durchschnittlich zeitlich ungünstigen Zeitarrangements des neuen Beschäftigungssystems, das auf Familienkonstellationen in der Regel keine Rücksicht nimmt, die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auf. Ganz besonders um diese zentralen Themen geht es bei den beiden folgenden Gruppen.

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

3.2.1 *Bildungsbiographische Strukturierungsmuster unter Akkulturationsdruck*

Die beiden folgenden Beispiele der *Maria R.* und der *Betty B.* eröffnen den Blick auf den Umgang mit den neuen, westlichen systemischen Vorgaben einer Generation von DDR-Frauen, für die die kontinuierliche Erwerbsbiographie zu den gesicherten Normalitätsvorstellungen gehörte (s. *Bolder* 1996, 154f.) und die sich nunmehr einem Reeducationsprozeß ausgesetzt erleben, der ihnen ein Umschwenken auf tradierte Rollenmuster der dominanten Kultur¹³ - wie das Phasenmodell der weiblichen Erwerbsbiographie -

12 Zum Thema der weiblichen Erwerbs- und Bildungsbiographien in Ostdeutschland s. auch *Behringer* 1995.

13 Zur Akkulturationsthese s. auch *Bolder/Hendrich* 1997, insbesondere 307f.

nahelegt.¹⁴ Die beiden Fälle stehen für den Widerstand gegen die zumindest partiell verordnete Aufgabe der Erwerbsperspektive. Im einen Fall handelt es sich um den Versuch, die in Form einer von Erziehungsurlaub unterbrochenen Arbeitslosigkeitsphase schon realisierte Ausgrenzung mithilfe beruflicher Weiterbildung zu überwinden und wieder Fuß zu fassen. Im anderen wird die Erwerbsperspektive gerade gegen berufliche Weiterbildung erfolgreich verteidigt. In beiden Fällen handelt es sich um verheiratete Frauen mit Kindern in potentieller beziehungsweise aktueller Doppelbelastung.

Maria R., 37 Jahre, arbeitslos

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

14 Die **kulturellen Leitvorstellungen** insbesondere des Phasenmodells (vgl. z.B. *Grünert* 1994) müssen mit den **sozialen Tatsachen**, das sei hier noch einmal hervorgehoben, keineswegs übereinstimmen. *Helga Krüger* hat dies an einer verblüffenden Biographie demonstriert (1991, v.a. 692).

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

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

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

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

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

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

Als wichtigste Momente, derer sie nunmehr verlustig gegangen ist, gelten ihr neben diesem Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen die Sicherheit des Übergangs ins Erwerbsleben - dies in bezug auf die Situation ihrer Kinder, speziell der älteren Tochter, die diese neuen Bedingungen am eigenen Leib erfährt - und die Sicherheit des Arbeitsplatzes, wie sie das schon im Erstinterview, das ebenfalls wichtige Betriebsklima auf den zweiten Platz verweisend, betonte. Ihre Erwerbsperspektive hält sie folgerichtig unmißverständlich durch:

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

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

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

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

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

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

Wie in *Helga Krügers* Beispiel (s. Fußnote 15) findet sich also auch hier das Paradoxon, daß die Interviewte ihre eigene Geschichte vergißt. Die Geburt der - älteren - Tochter war schließlich kein Grund für die Aufgabe ihrer Tätigkeit. Offenbar hat sie die neuen Rollenerwartungen, wenn nicht internalisiert, dann doch immerhin schon in ihre Situationsinterpretation einfließen lassen:

“Ich hab’s ja erlebt, beim (??) hat mer jetzt andere Zeiten wie früher bei (??). Die sind in’n Kindergarten gegangen, in de Kinderkrippe, mir sin’ auf Arbeit gegangen, mir hatten noch

nich' so die richtige Zeit. (...) (Heut') seh' ich das ganz anders. 'ne ganz andere - da laß ich meine Arbeit liegen, da beschäftige ich mich mit **ih**r. Das is' ja och, soll ja och für die Kinder da sein. Sonst braucht mer keine Kinder." (Z. 126ff.)

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

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

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

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

Ihre Erfahrungen mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot sind, besonders soweit es die eigene Person angeht, deutlich negativ. Eine Umschulung auf der Landwirtschaftsschule, an der sie vier Wochen lang teilnahm, führte angesichts des radikalen Arbeitsplatzabbaus in der Landwirtschaft auch des Kreises Bitterfeld notwendig - und von der lokalen Arbeitsverwaltung sicherlich prognostizierbar - in die Arbeitslosigkeit. Mehrere Versuche, über eine weitere Umschulung wieder Fuß zu fassen, und zwar trotz der Kinder - "die haben mich nämlich och 'ne Fangfrage gestellt (...), die ha'm mich gefragt, wenn ich jetzt Arbeit, kriegen würde, ob ich das Kind (den minderjährigen Sohn) unterkriegen kann" (Z. 748ff.) -, scheiterten; sie hofft jetzt auf verständigere Sachbearbeiter:

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

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

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

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

Betty B., 45 Jahre, Putzfrau (Kolonnenführerin)

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

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

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

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

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

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

Seither hat sich das Leben der - nach den Kriterien der Kontrollbewußtseinstheoreme - eindeutig internal Kontrollierten völlig verändert. Ohne je eine Berufsausbildung erhalten zu haben, ohne eine entsprechende berufliche Weiterbildung lernt sie *en passant* und im *trial-and-error*-Verfahren "Schlüssel"- und Fachqualifikationen, für die in der Regel

langwierige Bildungsprozesse vorausgesetzt werden: über vermittelnde Führungsqualitäten von “Werkmeister”-Funktionen bis zu Lohnbuchhaltung.

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

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

Vor der Wende, die sie - trotz der zwischenzeitlichen Erwerbslosigkeit und ganz anders als *Maria R.*- auch als positive Lebenswende erfahren hat, hat sie “hinterm Mond” gelebt. Sie hat mit ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie nach der schweren depressiven Phase gebrochen. “Zu DDR-Zeiten” hat sie sich, im sicheren Strom der Beschäftigungsgarantie, treiben lassen. Etwas antriebsarm, wie sie sich einschätzt -

“... ich bin so’n Mensch, den wo mer immer so’n bißchen anschubsen muß. In der DDR hab’ ich mich so treiben lassen, mit den Massen mit. Nich’ wahr? Was ich nich’ machen mußte, habe ich o’ nich’ jemacht” (Z. 62ff.) -,

kam ihr das neue, ihrer Wahrnehmung nach leistungs- und konkurrenzorientierte Erwerbssystem entgegen, und zwar trotz des erheblichen Stresses, den es für sie mit sich bringt: “Denn schaffste es nicht, dann is’: Ade! Und hier dann ebent mal widder in die Re..., in der Region was zu finden an Arbeit, also ...” (Z. 231ff.).

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

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

Nach der Arbeitslosigkeit weiß *Betty B.*: Wieder zu Hause eingesperrt zu sein und lediglich ein paar Nachbarn und die *Kaufhallen*-Kontakte als Kommunikationspartner zu haben, hat sich für sie zu einer Schreckensvision verfestigt. Trotz ihres Familienbezugs darf sich eine solche Phase - mit massiver Depression - nicht wiederholen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Notfalls hätte sie also auch das gemacht, was die wenn nicht verdrängte, dann doch zeitweise vergessene “Weiterbildung” ihr nahegelegt hatte. Tatsächlich hat sie ihre eigenen

Vorstellungen realisiert. Weiterbildung, mit der sie etwas anfangen kann, geschieht alltäglich, im Arbeitsvollzug und in dauernder Expansion ihres Arbeitsfeldes über Einarbeitung, Verbesserungsvorschläge und mit der klaren Perspektive, in Zukunft einmal die Rolle der "Chefin" zu übernehmen, die sie eingewiesen hatte:

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

Zur Bilanzierung animiert, weiß sie heute, daß sie, ihren heutigen Bewußtseinsstand ausdrücklich unterstellt, vieles anders machen würde. Vor allem würde die überzeugte Nichtteilnehmerin an nutzlosen Veranstaltungen "lernen, lernen, lernen", aber wahrscheinlich unter, wenn überhaupt, dann selektiver, aktiver Nutzung der institutionellen Angebote. Für sie selbst ist der Rückzug in die traditionelle, im Westen eher als im Osten perpetuierte Rolle unvorstellbar:

"Aber ich wollte ebent in erster Linie, ich wollte widder raus. Das war nischt, ich könnte das nicht mehr, zu Hause sein. Mer kann de' Menschen nich' so, einzwängen, das jeht nicht." (Z. 831ff.)

Trotz ihrer schlechten Erfahrungen mit formalisierten Bildungsprozessen weiß sie, wie sie ihre, wie sie selbst sagt, ehrgeizigen Pläne realisieren will:

"... je älter, daß mer wird, um so schwerer fällt einem das, och hier mit dem janzen, do mit den janzen Schriftkrams hier immer, was ich jetzt lernen muß da. Ich hatte da nie 'ne 'ne Vorbildung dazu jehabt. Un' trotzdem habe ich das jeschafft, das stimmt nich'. Das stimmt nicht, wenn mer älter wird, daß mer das nicht mehr so packt. Mer braucht vielleicht ein kleen bißchen länger dazu, aber was mer dann jelernt hat, das sitzt dann och feste in eenem" (Z. 2194ff.). - "Wenn ich so zurückschaue", bilanziert sie ihre Erfahrungen, "würd' ich (...) viel, viel mehr lernen. (...) Ja. Lernen, lernen, lernen." (Z. 2105ff.)¹⁵

3.2.2 Blockierte bildungsbiographische Strukturierungsmuster

15 Zwei Jahre später ist das Haus der B.'s in X. verwaist, der Vorgarten schon verwildert.

Während *Maria R.* und *Betty B.* und die, die diese beiden hier vertreten, als Fälle angesehen werden können, die mit oder auch gegen die Weiterbildungsnorm ihre Erwerbsperspektiven verteidigen, handelt es sich bei den folgenden Beispielen um vor dem Hintergrund der jüngst gemachten Erfahrungen blockierte Bildungsbiographien. Dies sind zwei von vier Fällen ostdeutscher Frauen, denen die Wendefolgen auf absehbare Zeit jede Strukturierungsmacht genommen zu haben scheinen. Obwohl ihren statistisch erfaßbaren Merkmalen zufolge nicht unbedingt, nicht durchgängig sonderlich ausgegrenzt aus dem System beruflicher Weiterbildung, obwohl sie also nicht als strukturell besonders benachteiligt gelten, sehen sie kaum Auswege aus ihrer Situation.¹⁶

Anke N., 30 Jahre, Erziehungsurlaub

Die zum Zeitpunkt des Zweitinterviews im Frühjahr 1995 dreißigjährige *Anke N.* hatte - als vier Jahre nach dem Mauerbau Geborene - bis zur Wende eine ungebrochene DDR-Sozialisation hinter sich. So war es für sie selbstverständlich, im Zuge der üblichen Berufs(feld-)nachfolge den Beruf ihres Vaters anzustreben und Volkspolizistin zu werden. Da dies eine abgeschlossene Facharbeiter-Berufsausbildung voraussetzte, entschied sich *Anke N.* für das Nächstliegende: die Ausbildung im Beruf ihrer Mutter, die im Hallenser Chemiedreieck als Chemiefacharbeiterin beschäftigt war. Dabei war für sie von vornherein klar, daß dies nur eine - im übrigen ungeliebte - Übergangsphase war; sie wollte den Beruf nach der Ausbildung gar nicht erst ergreifen.

“Noch während der Lehre hab’ ich mich beworben weil ich **wie** gesagt gleich, **von** der Lehre aus zur Polizei gehen wollte. Und die Polizei liegt daran weil mein Vati auch Polizist war.” (Z. 494ff.)

Den Kriterien der Makroebene entsprechend zählt die in einem keineswegs weiterbildungsträchtigen Beruf Ausgebildete zu den üblicherweise stark Ausgegrenzten. Das

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

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

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

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

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

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

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

Nach ihrer Umschulung zur Altenpflegerin, die ihr ihr Schwager mit dem Hinweis empfohlen hatte, dies sei aufgrund eher steigender Nachfrage ein Beruf mit Zukunft, bemüht sie sich gar nicht erst um eine Anstellung. Dies nicht, weil die Vermittlungsquoten besonders gering waren - die Alteneinrichtungen wechselten zu diesem Zeitpunkt ihr unausgebildetes gegen qualifiziertes Personal aus, und von zumindest dreien ihrer über

zwanzig Kursmitschülerinnen weiß sie, daß sie eine Anstellung bekamen (eine davon in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, eine andere im Westen) -, sondern weil sie zwischenzeitlich mit ihrer zweiten Tochter schwanger ging. Auch im daran anschließenden Erziehungsjahr verspürt *Anke N.* keinen nennenswerten Drang, sich um eine Arbeitsstelle in einem Beruf zu bemühen, der ihr psychisch zu schaffen macht. Anders als seinerzeit, als die Entscheidung zur Umschulung anstand und ihr Mann in Kurzarbeit Null problemlos die Betreuung ihrer Tochter übernehmen konnte, wüßte sie heute, wo ihr Mann wieder normal arbeitet, wie sie Beruf und Kinder miteinander vereinbaren könnte, zumal sie ihre Familie, auf die sie sich schon hinreichend gestützt hatte, nicht permanent beanspruchen könne; sie wolle dies auch während der ersten Jahre ihrer zweiten Tochter nicht. Später, wenn die eine in der Schule und die andere im Kindergarten wäre, würde sie dann gerne wieder ins Erwerbsleben zurückkehren; allerdings auch nur - bis die Kinder einmal groß sein würden - in eine Halbtagsbeschäftigung. Zuerst einmal steht aber die Arbeitslosen- alimentationsphase an.

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

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

Zu den frustrierenden Erlebnissen zählt vor allem, daß viele derjenigen aus DDR-Zeiten, die sie nicht als Mitläufer eingestuft hätte, sondern als "überzeugte Genossen", ihr

schon im Herbst 1989 ihre Parteibücher zurückbrachten. Sie mag nicht verstehen, daß sie, die "junge Griebe", eine der wenigen ist, die zu ihrer Vergangenheit stehen, jedenfalls nicht gar ins andere Extrem verfallen, ihre Biographie zu verleugnen, wie ihr Vorgesetzter in Leuna:

"ich sag' doch, das, is' **echt** schlimm jewesen. Da war einer, der, also der hat mich echt an de Kandare jenommen, der war **schlimm**, also, bei bei dem hab' ich immer jedacht: Mensch, dem **muß** die Stasi aber ganz schön einjeheizt haben, da so, ... weil der so **sauer** auf mich war und, hinterher habense erzählt das war, **derjenige** in dem Bereich, der der **überzeugteste** Genosse war also, der war schon **rot**, röter jing's jar nich'. (...) und dann komm' **ich** junge Griebe und steh' eigentlich dazu, was ich **jemacht hab'** und ... Und ich globe das hat dem nicht gepaßt" (Z. 558ff.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-

mit “Angst vorm Arbeitsamt”, die sich zum Beispiel darin ausdrückte, daß einer “arbeitsschreibengeil (war), also es war **schlimm!** <Lachen> Am liebsten **jeden** Tag eine Kurzkontrolle” (Z. 1145ff.). Im praktischen Teil lernen sie in Ermangelung von Küchenpersonal, Küchendienst zu verrichten, werden sie “als billige Arbeitskraft benutzt” (Z.

1062f.): “Ich sag’ doch es war”, resümiert sie, “barbarisch eijentlich wie mer erwachsene Menschen behandelt hat” (Z. 1228ff.). Daß sie es durchhielt, war eindeutig durch das Unterhaltsgeld und die Hoffnung bestimmt, “irchendwie findet mer ja doch Arbeit ja, hinterher”; “Spaß hat’s absolut nicht jemacht” (Z. 1359ff.). Und daß es dann doch zu einem Abschluß reichte, führt sie wesentlich auf die Schlüsselqualifikation des “Spickens” zurück. Die persönliche Nutzenbilanz ist eindeutig: Nach kurzem Überlegen stellt sie, sehr leise, fest: “Gelohnt hat sich’s nicht” (Z. 1534).

Ihre persönliche Blockade, nicht mehr zu wissen, wie es weitergehen soll nach dem Zusammenbruch ihrer Biographie, wird in der Schlußpassage des Interviews manifest. Die Bilanzfrage des Interviewers beantwortet sie mit der Gegenfrage: “Wie soll ich dazu stehen?”, um dann fortzufahren:

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

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

Margot N., 39 Jahre, in ABM

Der andere Fall dieser Untergruppe der Blockierten unter den auf Reintegration ins Erwerbsleben hoffenden ostdeutschen Frauen ist der der 39jährigen *Margot N.* Sie lebt mit Mann, Sohn und Mutter in einem Dorf ein paar Bahnstationen nördlich von Halle im Saalkreis. Die POS-Absolventin und gelernte Industriekauffrau für Gebäudewirtschaft war im Frühjahr 1994, zum Zeitpunkt des Zweitinterviews, in einer der üblichen Arbeitsbe-

schaffungsmaßnahmen - zur Dorfverschönerung - beschäftigt. Zuvor war sie - nach der Lehre - zunächst sechs Jahre in ihrem Beruf tätig. Mit der Geburt ihres Sohnes gab sie ihre Stelle auf und blieb dann in Ermangelung von Krippenplätzen im Dorf drei Jahre zu Hause. Anfang der achtziger Jahre ging sie problemlos ins Erwerbsleben zurück; im Schlachthof-Büro arbeitete sie von da an über ein Jahrzehnt als Buchhalterin, das heißt sie "überlebte" zunächst einmal Wende und Privatisierung, bevor sie schließlich 1991, ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit wegen nicht gleich entlassen, in "die Produktion", die Verpackung, versetzt wird. Ein weiteres Jahr später ist sie dann doch arbeitslos.

Die Daten der Erstbefragung, ansonsten fast durchweg unspezifisch, ordnen *Margot N.*, die aus einem Qualifikations- und Positionsmilieu stammt, wie es für kleine Selbstständige typisch ist, hinsichtlich ihrer Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen oder an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, Marginalsegmenten zu. In den Kategorien der Makroebenenanalyse zählt sie zu den aus dem Weiterbildungsgeschehen typischerweise klar Ausgegrenzten. Die (Mesoebenen-)Erstbefragung reiht sie in die Erwerbssituationsgruppe der stark Gefährdeten aus den Marginalsegmenten des Erwerbslebens ein; die auf die Kriteriumsvariable (der Weiterbildungsabstinenz) bezogene, resümierende Diskriminanzanalyse für die Hallenser Region zählt sie jedenfalls *nicht* zu den unter günstigen Ausgangsbedingungen Nicht-Ausgegrenzten - bestätigt also auch im regionalen Bedingungsrahmen die Klassifizierung mithilfe der Makroebenenkategorien. Noch spezieller auf die von vornherein stark benachteiligten Hallenser Frauen bezogen, gerät die Klassifizierung unspezifisch-durchschnittlich: Auch dieses Ergebnis stützt damit letztlich die konstatierte Ausgrenzungstendenz. Unter den Nichtteilnehmern ordnet die resümierende Clusteranalyse *Margot N.* in die Gruppe der "mäßig begünstigten Stabilitätsorientierten" ein.

Stabilitätsorientiert, das zeigt sich dann im biographischen Zweitinterview, ist *Margot N.* tatsächlich zumindest insofern, als ihr - und das ist ihr zentrales Thema - in den letzten Jahren der Boden unter den Füßen weggezogen wurde. Das hat damit angefangen, daß sie, die sich, wie sie betont, ihren Büroberuf ihrer Vorliebe für Ordnung und Sauberkeit entsprechend ausgesucht, erlernt und dann auch ergriffen hatte, beim Abbau der Belegschaft des Betriebes, in dem sie das letzte Jahrzehnt als Lagerbuchhalterin verbracht hatte, in "die Produktion" versetzt wird, wo sie Wurstwaren verpacken muß. Daß das für sie, von den extremen Arbeitsbedingungen ganz abgesehen, eine essentielle Verletzung ihrer Vorlieben und erwerbsbezogenen Interessen ist, betont sie des öfteren - nicht zuletzt

indem sie sich, ihren Anspruch aufgebend, flexibel genug und bereit erklärt, auch dies auf sich zu nehmen, wenn sie so nur ihre Erwerbsperspektive aufrechterhalten könnte.

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

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

“Ich war früher anders, ich habe **weit** geblickt, aber heutzutage, verlernt man dat irgendwie. Da, is' man schon froh, wenn man **einen** Tag oder **eine** Woche, irjendwie im Visier hat, daß man da irgendwie, 'ne Tätigkeit hat, und da wär' ich erst mal recht froh wenn ich erstmal **ein** Jahr oder **zwei** Jahre denn, die Tätigkeit hier im Ort, habe. Das wär' jetzt ers' mal, für mich, e' Trost, ja?” (Z. 543ff.)

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

Margot N. zeigt sich im Zweitinterview, anders als die entsprechenden Faktorenanalyseergebnisse des Erstinterviews vermuten ließen, ganz deutlich arbeitsorientiert. Dabei spielen die instrumentalen Facetten einer solchen Orientierung (nicht mehr bis zu fünf Monate auf dann auch nur wenig Geld warten zu müssen) eine ebenso gewichtige Rolle wie die eher intrinsischen (die Arbeit hat sie “ausgefüllt”, und zwar so sehr, daß sie abends “im Dorf” nur noch Ruhe suchte - jetzt habe sie die immer). Zugleich bedeutete die

Arbeit in der Großstadt Halle für die Berufspendlerin den alltäglichen Schritt aus der dörflichen Enge in die Welt. Auch das ist für sie verloren: “ich bin wirklich jetzt richtig hier, festjenagelt” (Z. 819f.). Sie vermißt das - immerhin aufwendige - alltägliche Pendeln: Ganz bewußt hatte sie es als Optimierung ihrer Lebensoptionen strategisch eingesetzt; denn im Dorf wollte sie nie arbeiten:

“früher hab’ ich mir nicht muß ich sagen träumen lassen, im Ort zu arbeiten. Ich wollte **nie** im Ort arbeiten. Ich habe gesagt: ’Wenn ich schon in so ’nem kleinen Ort wohne - dann will ich wenigstens raus.’” (Z. 806ff.)

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

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

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

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

Auch in diesem dann noch einmal über ein Jahrzehnt ausgeübten Beruf ergaben sich ihr keine Bildungszwänge.

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

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

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

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

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

Bildungserfahrungen folgen auch in der Phase ihrer Arbeitslosigkeit nicht. Sie habe, beklagt sie sich, während aller Vermittlungsgespräche im Hallenser Arbeitsamt nicht einmal eine Bildungsmaßnahme angeboten bekommen. Dabei sieht sie über ihren eigenen Fall hinaus: Sinn mache die enorme Verausgabung öffentlicher Mittel für Weiterbildungsangebote nur, weil dadurch die Bezugsfristen fürs Arbeitslosengeld unterbrochen und schließlich verlängert würden: “um daß seine Arbeitslosen...zeit verlängert wird” (Z. 496f.), “bloß daß sie dann wieder ’nen Zeitraum arbeitslos wieder, sind hinterher, aber ene Möglichkeit auf ’ne Beruf oder auf, ’ne Stelle” - diese Differenzierung kennzeichnet deutlich die Anspruchsminderung - “ist auch nicht dann da” (Z. 412ff.), Arbeit schafften

sie “in den seltensten Fällen” (Z. 527f.). Damit zieht sie gewissermaßen eine kollektive Bilanz zwischen (öffentlichem) Aufwand und (Vermittlungs-)Ertrag, deren Saldo unmißverständlich negativ ausfällt.

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

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

Ihre Berufsperspektive ist völlig zusammengebrochen wie bei vielen, die “froh” sind, “dasse ’ne Arbeit haben” (Z. 566), die noch nicht aufgegebene Erwerbsperspektive von Hoffnungslosigkeit dominiert. Zunächst wäre es ihr ein großer Erfolg, wenn die seit dem Erstinterview angetretene ABM-Stelle (bis auf Vorarbeiter und Gerätewart nur - ein gutes Dutzend - Frauen, die zudem im Dorf als Nichtstuerinnen verschrien waren) auf zwei Jahre verlängert würde. Darüber hinaus erhofft sie für die nächste Zukunft, daß ihr Sohn seine Berufsausbildung beenden kann, für sich selbst Gesundheit und daß ihre Ehe nicht zerstört wird, “gerade jetzt in der Zeit” - eine Einigelung in der familistisch verengten Lebenswelt als Bollwerk gegen die Zeitläufte.

3.3 Frauen-West: Familienfrauen

Während den in der DDR sozialisierten Frauen Erwerbsorientierung selbstverständlich ist und es für sie in der Regel weder eine ihren Lebensinteressen entgegenkommende noch eine vom sozialisierenden kulturellen System legitimierte Alternative zur Erwerbsarbeit gibt, hat das westdeutsche System das Alternativrollenkonzept (*Offe/Hinrichs* 1977, 34f.) als Pufferzone schwankenden Arbeitskräftebedarfs immer bereitgehalten, haben die kulturellen Botschaften zumindest bis in die siebziger Jahre hinein den Rückzug in die Hausfrauen- und Mutterrolle voll und ganz legitimiert, wenn nicht gar entgegen allen gegenläufigen realen Tendenzen¹⁷ zum erstrebenswerten Regelfall erklärt. Die Mütter der meisten westdeutschen Frauen im Erwerbsalter, zumal im Alter des hier zur Debatte stehenden Erwerbsnahensegments der 25- bis 60jährigen, haben diese kulturellen Muster an ihre Töchter meist ungebrochen von gesellschaftlich-kulturellen Gegenläufigkeiten weitergegeben. Wir stellen hier zwei Fälle westdeutscher Frauen (von insgesamt sechs) vor, die, beide auf die Legitimität schaffende Familienrolle verwiesen, doch sehr verschieden mit ihr umgehen. Beide Nichtteilnehmerinnen und beide teilzeiterwerbstätig, handelt es sich im einen Fall um eine eher begünstigte, im anderen um eine stärker ausgegrenzte Frau, im einen Fall eher um mangelndes Interesse, im anderen eher um hergestellte Abstinenz.

Viola P., 39 Jahre, Telefonistin bei der Telekom

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

Als wichtigste Gründe für ihre Nicht-Beteiligung an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung erscheinen im Erstinterview (erwerbs-)altersbedingtes Desinteresse und ein stark

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

ausgeprägtes Sinnlosigkeitssyndrom, was mit den Äußerungen im Zweitinterview korrespondiert. Bemerkenswert ist auch die deutliche Bestätigung des per Skala gemessenen externalen Kontrollbewußtseins in den Äußerungen und Sichtweisen *Viola P.'s*.

Nachdem sie im Anschluß an die Schule ihre Berufswünsche äußerer, familialer und lokaler Gründe wegen nicht erfüllen konnte, kam sie mit 16 Jahren durch einen "Zufall" zur Post -

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

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

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

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

Ihre Arbeit ist sehr eintönig und belastend, durchrationalisiert, starker technisierter Kontrolle ausgesetzt, intellektuell unterfordernd und unter sozial-kommunikativen Gesichtspunkten arm, was sie mehrfach bedauert. Zudem fallen regelmäßig Abend-, Wochenend- und Feiertagsschichten an. Auch die im Erstinterview konstatierte allgemeine

Arbeitsplatzgefährdung bestätigt sich im Zweitinterview. Allerdings besteht mittlerweile für sie im Zuge von Umstrukturierung und Privatisierung auch eine mittelfristige Gefährdung ihres eigenen derzeitigen Arbeitsplatzes. Ihre Beschäftigungssituation ist nur bis 1998 gesichert, dann werden eventuell ortsnahe Dienststellen aufgelöst. Bis dahin hofft sie, "in Ruhe gelassen" zu werden, und will sie in der Auskunft bleiben.

Neben dieser Arbeit, die sie der Kinder wegen in den späten Abendstunden ausführt, kellnert sie nebenberuflich, dies aber durchaus professionell und - im Gegensatz zur Arbeit in der Fernsprechauskunft - mit großem Spaß, weil

"ich da einfach unter Leute komme, ich hab', sehr netten, Kollegenkreis man trifft sich ja immer wieder weil ich, fest in **einem** Haus jetzt arbeite. Und die Gäste sind meistens nett. Und das ist also, sehr schön." (Z. 723ff.)

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

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

Geringe objektive Chancen aufgrund der Umweltkonstellationen schlagen sich auch in der subjektiven Perspektive nieder: Ihre Tendenz, objektive Veränderungsaussichten und subjektive -absichten nicht zu realisieren, wird durch viele Zitate belegt: Schon die Berufswahl wird als eine "Verkettung, ja, heute würde ich sagen, unglücklicher Umstände" (Z. 68ff.) beschrieben. Sie nennt ureigene Berufswünsche (Bauzeichnerin, Laborantin), die sie jedoch nicht ergreifen konnte, weil der Stiefvater umziehen wollte beziehungsweise

weil der Hautarzt sagte “machense nich’, machense was anderes” (Z. 75f.). Schließlich “überschnitt sich halt alles”, und “durch so’n Zufall” ist sie zur Post gekommen. Nach demselben - typisch externalen - Muster schildert sie auch die Entscheidung für den Wiedereinstieg in den Beruf und gegen eine Veränderung.

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

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

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

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

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

Rückblickend bilanziert *Viola P.*, daß sie nicht noch mal einen “Anlernberuf ergreifen würde”, bedauert sie, “keinen anerkannten Beruf” zu haben. Andererseits belegt ihr das Beispiel einer Bankkauffrau in ihrem Bekanntenkreis, der die Berufsrückkehr nicht gelingt und die “also (...) hat da auch nichts von, daß sie ’nen Beruf gelernt hat” (Z. 1168ff.), daß eine Berufsausbildung wohl als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für gute

Arbeitsmarktchancen zu gelten hat. Dennoch meint sie, daß “man vielleicht da irgendwie anders drauf aufbauen” kann.

Anna M., 30 Jahre, Kaufmännische Angestellte

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

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

Anna M. hatte nach der Hauptschule eine Lehre als Einzelhandelskauffrau im Textil-einzelhandel absolviert. Offenbar hatten letztlich die Eltern sie gedrängt, diese Lehrstelle anzunehmen. Nach der Lehre wechselte sie aus Unzufriedenheit mit den als extensiv wahrgenommenen Arbeitszeiten -

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

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

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

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

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

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

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

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

Trotz eines offenbar sehr belastenden Alltags infolge von Hausarbeit und Kinderbetreuung bei traditionaler Rollenteilung im kleinstädtisch geprägten Kleinfamilien-Lebenszusammenhang, der ihr kaum Ressourcen für anderes eröffnet - "Ah ja das müs-

sense fragen bei zwei Kindern und Haus ja, was man da da noch so macht! <lacht laut und herzlich>” (Z. 748ff.) -, hält sie offenbar vehement an ihrer instrumentell begründeten Erwerbsarbeitsperspektive fest, die für sie die Erfahrung von Selbstbewußtsein durch Bewältigung sich verändernder Arbeitsaufgaben bedeutet, die mit der alleinigen Konzentration auf Kinder und Haushalt nicht gegeben ist. Daß beides für sie wenigstens im begrenzten Rahmen von Teilzeitarbeit miteinander vereinbar wird, ist auf die Unterstützung durch die auf dem gleichen Grundstück wohnenden Eltern zurückzuführen, die sich um die beiden Kinder kümmern.

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

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

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

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

Anna M.’s Zukunftsvorstellungen sind von der sie außerordentlich belastenden Jetzt-Situation geprägt, deren Ende das Größerwerden der Kinder signalisiert. Bei alledem bleibt der Eindruck letztlich Unverbindlichkeit und einer lediglich abstrakten

Reintegrationsperspektive. Auf die Frage des Interviewers, ob sie sich denn langsam schon einmal beruflich umorientieren wolle, antwortet sie:

“Gar nicht weil, ne, Zeit und, is’ einfach noch nicht soweit. Bin froh daß ich das alles so einigermaßen geregelt hab’ <lacht>. (...) Das läuft und dann, laß’ mal laufen.” (Z. 930ff.)

Weitergehende Ziele einer beruflichen Umorientierung mit Hilfe von Weiterbildung werden zwar benannt, scheinen aber in der näheren Zukunft praktisch nicht realisierbar. Es besteht zudem kein absehbarer Bedarf. Eine Charakterisierung von *Anna M.s* Weiterbildungsverhalten als “weiterbildungsoffen” wäre kaum tragfähig, da tatsächlich die familiären Verpflichtungen eine über die normale (Teilzeit-)Arbeitszeit hinausgehende Weiterbildung nicht zulassen dürften. Schließlich hatte sie sich auch vor ihrer Familienfrauenzeit in einem ziemlich chaotischen Erwerbslebenslauf an beruflicher Weiterbildung nicht interessiert gezeigt. So könnte sie als aufgrund ihrer Lebenssituation Ausgrenzte charakterisiert werden, die ihre Ausgrenzung subjektiv reproduziert.

3.4 Erfahrungswissen gegen Bildungstitel

Angesichts fehlender höherwertiger Qualifikationszertifikate kommt dem Erfahrungswissen immer dann eine hervorragende erwerbsbiographische Bedeutung zu, wenn Konkurrenzen mit Inhabern von Bildungstiteln erwachsen. Typische Situationen sind Arbeitsmarktkonkurrenzen zwischen Angehörigen des Jedermannssegments, insbesondere Ungelernten, und Fachqualifizierten, die zwar einen Abschluß im dualen System vorweisen können, aber im Laufe ihres Erwerbslebens zwischen Tätigkeitsfeldern wanderten oder wesentliche Arbeitsinnovationsprozesse erlebten und deshalb längst nicht mehr im erlernten Beruf, nicht einmal mehr im angestammten Berufsfeld tätig sind. Im Nach-Wende-Geschehen in Ostdeutschland traten solche Differenzen noch konturenreicher hervor, als Angehörige der mittleren technischen Qualifikationsstufen bis hin zum Ingenieur auf Produktionsarbeitsplätze versetzt wurden und aufgrund dessen in Konkurrenz zu den dort bislang beschäftigten Angelernten und Fachqualifizierten traten.¹⁸ Andere

18 Ein charakteristisches Beispiel erzählt die zum Zeitpunkt des Zweitinterviews in den Vorruhestand versetzte *Gudrun H.* aus *X.*, die auch zur Fallreihe der Erfahrungswissen Reklamierenden gehört: “Un’ nachdem sie die oben im Absatz alle rausgeschmissen hatten un’ die Ingenieure da hinjersetzt, haben, mußten wir ja mit den Leuten weiterarbeiten. Tja

typische Situationen sind die innerbetriebliche Konkurrenz zwischen Angehörigen des Segments der innerbetrieblich qualifizierten Spezialarbeiter¹⁹ und der arbeitsmarktgängiger, weil mit einem konvertiblen Zertifikat testiert qualifizierten Facharbeiter oder der Generationenkonflikt zwischen Erfahrungswissen reklamierenden älteren und auf modernere Qualifizierung verweisenden jüngeren Belegschaftsteilen.

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

Nach Erwerbsstatus und Beschäftigungsoptionen in ihrer Stärke variiert, durchzieht die Reklamation von Erfahrungswissen gegen Bildungstitel nahezu alle biographischen Interviews. Bei den sechs Fällen dieser vierten Fallreihe handelt es sich also eher nur um Fälle, die sich im Laufe der Fallkontrastierung als besonders eindeutig präsentiert hatten. Wie an den angeführten typischen Situationen schon exemplifiziert, variiert die Stärke der Ausgrenzungstendenzen folgerichtig über alle verbliebenen Kategorien der "stark", "eher stark" und nur "durchschnittlich" Ausgegrenzten und über sämtliche verbliebenen Cluster.²⁰ Zwar stand mit drei Fällen die Hälfte der Fallreihe zum Zeitpunkt des Erstinterviews, wie

wenn ich da hochgekommen bin mit'n Wareneinjang hat der jesagt: 'Runter mit den Quatsch!' Die konnten damit jar nischt anfangen. Drum sag' ich ja die hätten müssen die Frauen da lassen wenigstens, wenigstens so lange, bis die Männer denn wennse se nu' schon rausschmeißen bis die Männer einjearbeitet waren." (Z. 1222ff.)

19 "Spezialarbeiter" sind über innerbetriebliche Prozesse der Akkumulation von berufsfachlichen Qualifikationen tatsächlich zu Facharbeitern gewordene Ungelernte oder fachfremd eingesetzte Facharbeiter, deren Qualifikation überbetrieblich nur schwer konvertibel ist.

20 Und schließlich auch über die Kategorien der Abstinenztypologie; s. Anhang 4.

erwartbar, vorm Ende ihres Erwerbslebens, doch ist dieses Strukturierungsmuster durchaus auch Jüngeren eigen, die Dequalifizierung und Konkurrenzsituationen erleben.

Willi S., 58 Jahre, Berufskraftfahrer (Güterverkehr)

Willi S. hatte im Erstinterview bestätigt, noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen zu haben; nach den Kriterien der Makroebene zählt er zu den stark Ausgegrenzten. Als wichtigsten Grund der Nichtteilnahme gab er an, daß es bislang nicht nötig gewesen sei. Das Wichtigste an der Berufsarbeit sind dem unmißverständlich Arbeitsorientierten Arbeitsplatzsicherheit, ein gutes Betriebsklima und ein möglichst hohes Einkommen. Den Erstbefragungsdaten zufolge stammt *Willi S.* aus einem Qualifikations- und Stellungsmilieu, das für kleine Selbständige typisch ist, was sich im biographischen Zweitinterview bestätigt. Er zählt zum Nichtteilnehmer-Cluster der Ausgegrenzten aus marginalen Lebenslagen.

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

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

Erst zirka acht Jahre nach Kriegsende konnte er nach dem Aufenthalt in einem Wolfener Durchgangslager zu seinen Eltern in die DDR nach Mecklenburg ausreisen, wo sein Vater aufgrund verwandtschaftlicher Vermittlung eine kleine Landwirtschaft betrieb. Auf der “Maschinen-Traktoren-Station” des Dorfes absolvierte er eine Traktoristenausbildung,

während der er umfassende praktische Maschinenkenntnisse erwarb. Mit 21 Jahren wechselte er 1957 als Baumaschinist zur *Reichsbahn*, wo der Druck, in die *SED* einzutreten, zunahm. Nach etwa einem halben Jahr ist er dann auf Veranlassung des Großvaters, der dort eine Pfarrstelle innehatte, nach Bünde gefahren und nicht wieder in die DDR zurückgekehrt. Erst zwei Jahre später sind auch die Eltern nach ihrer Enteignung "bei Nacht und Nebel" nach Bünde geflüchtet.

In Bünde hatte er zunächst in einem Landwirtschaftshandel als Fahrer angefangen und landwirtschaftliche Transporte erledigt. Nach einem Dreivierteljahr wechselte er als Kraftfahrer in einen Baustoffhandel. Da er saisonbedingt im Winter arbeitslos war, wechselte er nach weiteren drei Jahren zu einer Kraftstoffagentur, wo er, mit sehr extensiven Arbeitszeiten, als Tankwagenfahrer arbeitete. Die eher rhetorische Nachfrage des Interviewers, ob er immer lange Strecken gefahren sei, bestätigt *Willi S.*:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vor diesem Hintergrund ist die strikte Selbstverpflichtung fast schon selbstverständlich -

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

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

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

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

Ohne Frage ist *Willi S.* stolz auf das Erreichte, stolz, daß er jemand ist, ohne den es bei der Firma nicht geht und auf dessen Rat man - er ist in einem Geflügelzüchterverein, hat zahlreiche Bekannte und Freunde, macht bei vielen dörflichen Aktivitäten mit - auch außerhalb der Arbeit hört.

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

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

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

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

Bruno B., 45 Jahre, Chefmechaniker auf See (Ölförderung)

Bei *Bruno B.* handelt es sich um einen der jüngeren Fälle, die dennoch unter dem Druck stehen, angesichts globalisierter Produktion ihre durch Erfahrungswissen angereicherte Qualifikation als jedenfalls nicht hinreichend definiert zu erleben. Interkontinentaler Firmenzusammenschluß und Arbeitsplatzabbau werden seiner Erzählung zufolge begleitet, wenn nicht gar gestützt, von der betrieblichen Deklaration eines Weiterbildungsbedarfs, dessen Sinnträchtigkeit auch Außenstehenden unter genuin arbeitsorganisatorischen oder -technischen Aspekten nur schwer nachvollziehbar sein dürfte. Ganz offensichtlich erfüllt die Weiterbildungsforderung hier eine Funktion, die mit den Erfordernissen der Arbeit selbst kaum etwas zu tun hat.

Bruno B. arbeitet als Chefmechaniker auf einem Ölschiff; als Mechaniker auf Montage (das heißt sechs Wochen unterwegs, sechs Wochen zu Hause) ist er für die

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

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

Spaß daran zu haben, Abwechslungsreichtum, selbständig und verantwortlich, gut zu arbeiten, etwas zu leisten und die Dinge wieder "ans Laufen kriegen", das sind die Ansprüche, die sein Arbeitsverständnis prägen; das gute Geld ist der mittelbare Antrieb für diese Leistungsorientierung. Eigenständigkeit und Flexibilität sind in seiner jetzigen Position selbstverständlich gefragt: "da draußen (...), da zählt Arbeit und eben das Können, was man selber macht. Und das wird auch gut honoriert." (Z. 407ff.)

Dennoch empfindet er seine Arbeitssituation als erheblich fremdbestimmt und -kontrolliert. Vor drei Jahren wurde die Firma, bei der er zu diesem Zeitpunkt schon über zehn Jahre als Chefmechaniker tätig war, von einer amerikanischen Firma aufgekauft. Die

Organisation der weltweit operierenden Ölfirma ist für *Bruno B.* genauso undurchschaubar und intransparent, wie es die Entscheidungsstrukturen und die Kontrolle seiner Arbeit sind.

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

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

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

Die - als strategisch erfahrene - Entwertung seines praktischen Erfahrungswissens kommt bei der Schilderung der häufig geänderten Sicherheitsbestimmungen und der mit der Einführung von neuen technischen Systemen verbundenen Neu-Schulungspflicht zum Ausdruck. In beiden Fällen sind es Schreibtischtäter, die über seinen Arbeitsbereich bestimmen und damit die Gültigkeit der praktischen Qualifikationen und Erfahrungen der Mechaniker an Bord immer wieder in Frage stellen. Zornig wendet er sich gegen die

Entwertung seiner fachlich-praktischen Kompetenz durch “die im Büro”. Obwohl er nach langjähriger Berufserfahrung als Chefmechaniker “die ganze Materie in- und auswendig kannte”, war mit der Einführung des neuen technischen System “alles über der Haufen geschmissen”, und er mußte “komplett nochmal neu anfangen”. Er wehrt sich entschieden gegen die erzwungene Schülerrolle, die er als lächerlich empfindet, und nach seiner langjährigen Laufbahn möchte er denen, die sich “großtun und schlau tun”, die “Zettel um die Ohren hauen”:

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

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

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

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

“und ich mach’ mir da auch keine Illusionen drüber: Ich **kann** das einfach nicht einschätzen. - Die Arbeit kann heute noch gut sein und morgen isse mittenmal, da kommt en

Fax oder en, Telex oder Weiß-der-Teufel-irgendwas un' da sagense: 'So. Packt ein fahrt nach Hause! Es is' Ende.' - **So** läuft das." (Z. 1313ff.)

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

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

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

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

“Unsern Betrieb hat’s, ganz hart jetroffen. Wir hatten eine Stammebelegschaft so im, fortgeschrittenen Alter, und auch - Kollegen, die dreißig, fünfunddreißig Jahre, ich war persönlich neununddreißig Jahre bei dem Betrieb, tätig waren und, wie jesagt, einije Kollegen haben das fünfundfünfziger Lebensalter zum Altersüberjang nicht jeschafft, sondern haben ebent heute auf deutsch jesagt, wie mer so schön sagt, ins Gras jebissen.” (Z. 146ff.)

Der zum Zeitpunkt des Zweitinterviews 59jährige *Walter G.* lebt in einem Dorf auf etwa halber Strecke zwischen Halle und Bitterfeld. Die Analysen der Ergebnisse der Erstbefragung weisen keine spektakulären Merkmale aus. Verglichen mit den entsprechenden allgemeinen Verteilungen auf der Makroebene, aber auch mit denen auf der Mesoebene handelt es sich bei ihm um einen eher durchschnittlichen Typ. Weder war er seinen persönlichen Merkmalen zufolge in den Kategorien der Gesamtanalyse in besonderem Ausmaß ausgegrenzt aus dem System beruflicher Weiterbildung, noch in den Kategorien der spezifischeren, auf die Männer der Region abgestellten Einzelanalysen. Der nach Qualifikations- und Positionskriterien unzweifelhaft dem Lohnarbeitsmilieu entstammende weist allerdings auf zwei Dimensionen markante Ausprägungen auf: seine bei nur mäßiger Freizeit- starke Arbeitsorientierung und seine deutlich externale Kontrollerwartung. Die Konsistenz dieser milieutypischen Merkmale führte schließlich in der abschließenden Clusteranalyse zur Einordnung in die Gruppe der “Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu.”

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

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

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

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

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

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

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

zwingt ihn dann zu einem halbjährigen Krankenhausaufenthalt, aus dem ihn seine Ärztin nicht mehr gesundschreiben will.

Seither erlebt er, im Altersübergang, wie die Produktionsstätten, die seine Generation aufgebaut hatte, eine nach der anderen zuerst "verschlankt" und dann geschlossen werden. Ersatz ist nur hier und da in neuen Betrieben mit immer entschieden geringeren Beschäftigungschancen zu finden - die dann womöglich noch aufgeben müssen, wenn, wie (tatsächlich) im Falle des *Saale-Parks*, auf der grünen Wiese große Einkaufszentren gegründet werden. Mit Argusaugen beobachtet *Walter G.*, daß die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen in der ihm sich so darstellenden Regel völlig sinnlos sind. Er weigert sich rhetorisch, das nachzuvollziehen. Charakteristisch auch seine Weigerung, die für ihn dubiose Rolle des Staates anzuerkennen: nicht zu regulieren, zutiefst unökonomisch zu handeln; charakteristisch schließlich sein Resümee:

"Ja, also ich finde das, überhaupt mit den Umschulungen, das müßte doch anders da jesteuert werden, ich kann doch, sagen wir jetzt umschulen, Umschulen, der Staat wirft Geld dafür raus für die Umschulung, das kost't Geld, und wenn die Umschulung fertig ist, dann kriegense keene Arbeit, das, das, das kann nicht **wahr** sein sowas." (Z. 448ff.)

Er registriert, durchaus realitätsnah, massenhafte Fehlschulungen, zum Beispiel in Metallberufe, für die es keine regionale Nachfrage mehr gibt.

Im Kontext der Rekonstruktion seiner - damals allgemein schweren - Passage ins Erwerbsleben abstrahiert er dann, typisch für den allen Anzeichen zufolge im Doppelsinne ziemlich patriarchalischen Betriebsleiter, von seiner eigenen Biographie auf die heutige, nicht minder angespannte Situation und konkretisiert im nächsten Schritt auf seinen Enkel, dessen Zukunft ihm Sorgen bereitet.

Sein zentrales Thema ist die "Zerstörung", die Demontage funktionstüchtiger Produktionsbetriebe, für die er keinerlei Verständnis aufbringen kann und will. Daß er dies und die begleitenden Umstände als Betrug an seiner Generation empfindet, erscheint nur folgerichtig. Für den ehemaligen "Produktionslenker", der den Aufbau nach der ersten Demontage in seinem Umfeld wesentlich mitgestaltet hat, tut sich hier eine Gerechtigkeitslücke auf, heißt das auch Betrug an seinem und seiner Kohorte Lebensgeschick. Auf die Frage des Interviewers, was denn übriggeblieben sei nach der Wende, weiß *G.* eine klare Antwort:

"Gar nichts. Gar nichts. (...) das ist alles tot. Alles. Ja die Kollejen, sind nun alle schwer enttäuscht, ja, das muß mer sagen, daß es so jekommen is'. Die haben sich alles andere

vorgestellt - mit der Wende. - Jeder ist enttäuscht. Kann mer sagen. Die ganze Wirtschaft ist, am Boden, zerstört.” (Z. 279ff.)

Die subjektbezogenen Folgen demonstriert er drastisch am konkreten Beispiel eines “rechtschaffenden” (sic!) Mannes aus seiner Lebenswelt:

“Der Mann is’ so verzweifelt, seine Frau ist vor anderthalb Jahren jstorben, hat er och durchjehabt. Der Mann ist so verzweifelt, der sagt: ’Ich häng’ mich ’uf. Ja. Ich krieg’ doch keene Arbeit heute mit dreiundfünfzig Jahren.’ Hat sich en neues Haus jebaut - mit seiner Frau zusammen, ja? Haben früher nicht schlecht verdient zu DDR-Zeiten, sie war Zahntechnikerin, schönes Jeld verdient, sich en neues Haus jebaut. Ja, was is’ nun? Jetzt kriegt der Mann zweee’halb Jahre Arbeitslosenjeld, dann is’r nich’ mal sechsundfünfzig, kriegt er vielleicht noch en Jahr Arbeitslosenhilfe, dann is’ er siebenundfünfzig. Ja. Und mit siebenundfünfzig Jahre jeht er nachher ’uf, ’uf, ’uf ... zur Sozialhilfe, das das das kann’s doch nich’ jewesen sein, sowas! Das is’ ein rechtschaffender Mann, der hat seine Arbeit jemacht und fleißig alles drum und dran und mit siebenenfuffzig Jahre jeht der nachher mal aufs Sozialamt. Das kann doch nicht wahr sein sowas! - Ne. Und des Sozialamt sagt wahrscheinlich nachher: ’Na, dann verkauf’ erst mal dein Haus und da kannste erstmal widder leben’ oder irjendwas. Also, das, das, das will, das will nich’ hier oben in den Verstandskasten rein. Sowas, das, das das begreift mein Jehirn nich’ sowas. Der is’ soo verzweifelt, der sagt: ’Ich häng’ mich ’uf, wenn das soweit is’’, sagt er, ’ich mach’ Schluß.’” (Z. 649ff.)

Immerhin haben sie, soweit sie nicht lediglich über Parteibuch und politische Protektion in ihre Positionen kamen, ihr Leben lang gearbeitet, nicht zuletzt auch in der halboffiziellen Schattenwirtschaft, die selbst zwischen Großbetrieben funktionierte. Daß es nicht viel Rente geben würde, hat sie dazu veranlaßt, Nebenarbeit zur zweiten Subsistenzquelle zu machen, vorzusorgen:

“Du mußst vorbauen oder vorsorjen für dein Alter, hab’ es och jemacht und, klatsch, haben wir denn eene jekriegt. Fort is’ es Jeld ... Dafür da hab’ ich nun sonnabends, sonntags bis in de Nacht hinein jearbeitet.” (Z. 1197ff.) “Wir waren rechtschaffend, meine Frau und ich, ich hab’ nach Feierabend jearbeitet, sonnabends jearbeitet, sonntags jearbeitet, wir haben jesagt: ’Na, is’ gut, wenn mer dann mal ins Rentenalter kommt ...’, in der DDR gab’s nich’ viel Rente. Gut, heute gibt’s mehr Rente, is’ schon besser, ja, möcht’ ich auch sagen. (...) So un’ was ist uns jeblieden bei der Währungsunion? Achttausend Mark ha’m mir umjetauscht so und das andere Jeld, so, ne? Fort war’s, de Hälfte vom anderen Jeld, fort war’s. Was mir uns ’ufs Alter zurückjelegt haben, ’ch wahr, bloß noch de Hälfte dajewesen.” (Z. 703ff.)

Die Wende hat, meint *Walter G.*, einen großen Teil der Ersparnisse verschlungen. Wofür dann die ganze Mühe? Es wird kaum ausreichen, auf “anständige” Weise, soll heißen: auf

der verdienten Basis seiner Lebensleistung, den Lebensabend zu verbringen. Mit Gerechtigkeit, die er einklagt, hat das alles nichts zu tun.

Dabei ist, dies ist ihm ein weiteres zentrales Thema, *Walter G.* stolz auf seine Leistung, die ihn weit gebracht hatte - ohne Parteibuch, wie er betont und abfällige Bemerkungen über Karrieristen qua Parteibuch glaubwürdig erscheinen lassen -, die ihn seine Gesundheit gekostet hat und nun, am Schluß, kaum Früchte trägt:

“... wie gesagt ebent, durch meine Leistung, der Betrieb war ziemlich runterjefahren, durch meine Leistung war man eben der Meinung, wenn ich die Tätigkeit eines Produktionslenkers ausführe, kommt der Betrieb wieder nach oben.” (Z. 63ff.) “... ich möcht’ das nochmal betonen, ich bin in keiner Partei jewesen, und, daß mer hätte sagen können, gut, (mer is’ bei denen auf’n Zettel) oder irjendwas, war bei mir nicht der Fall. Ich hab’ mir ebent wirklich durch meine Leistung dahinjearbeitet.” (Z. 855ff.)

Im Rückblick erscheint ihm die zerstörte (Nischen-)Lebenswelt wie ein “Traum”, zumal hinsichtlich ihrer auf gemeinsamer Sozialisation und gemeinsamer Arbeitserfahrung basierenden starken Kohäsion. Der Rückblick ist deutlich nostalgisch, geht, vor allem in der Darstellung von Einzelsituationen, ziemlich ungebrochen in Richtung einer Heile-Welt-Sicht.

“Wie jesagt, der Vorteil war auch eben dadrin, wir kannten uns von Kind auf schon alle, ne, vom Pförtner anjefangen bis zum Chef hoch (...) Ich muß auch sagen: Der Zusammenhalt, das ’s ja ’s das ist heute noch e’ Traum, von dem - sagen w’r mal vor zehn Jahren noch, ’ch wahr? Wir hatten, unsere Feiern, wir sagen wir, 1. Mai-Feier, ja? Da haben wir jemütlich beisammenjesessen, haben unser Schnäpschen, unser Bier jetrunken, un en Hähnchen oder ’ne Bockwurst oder ’en anständijen Hackepeter jeessen. Wir haben zum Plansylvester, war meistens so kurz vor Weihnachten, wenn w’r unseren Plan erfüllt hatten, dann haben w’r jesagt: So, mir holen uns denn en Bier, ne, und dann ha’m mir uns ebent jemütlich zusammenjesetzt, wurd’ en bißchen erzählt und so, ’n bißchen Spaß jemacht, und, also, der Zusammenhalt, das jibt’s heute überhaupt nich’ mehr, das is’ en Traum. Und es hat och eener den anderen nich’ im Stich jelassen, wie jesagt, wenn eener in Not war, dann ist der andere einjesprungen.” (Z. 1521ff.) “Wir waren da ’ne richtije verschworene Jemeinschaft. Und es wurde jeder jeholfen, jeder wurde jeholfen.” (Z. 1512ff.)

Theoretisch besonders bemerkenswert ist der Rekurs auf vor- beziehungsweise früh-industrielle Vergesellschaftungsformen in Konfrontation mit den heutigen Tendenzen extremer “Individualisierung”, Vereinzelung, die er wahrnimmt: “Könnt’ eener ’n ander’n ’n Kopp hau’n”, resümiert er mit deutlich abgesenkter Stimme (Z. 1575f.).

Sein Verhältnis zu Bildungsprozessen ist eindeutig und dennoch biographisch gebrochen. Weiterbildung kann er kaum als sehr sinnvoll erfahren; dies allerdings nur, soweit es sich um formalisierte Veranstaltungen handelt. Denn andererseits weiß er mit der charakteristischen Attitüde des Erfahrenen weiterzugeben:

“Aach, was denken Sie, was man alles lernen kann im Leben. (...) Was mer alles lernen kann, ich habe jesagt, ich mache Zimmermannsarbeiten heute hier oder Maurer, was ich mauern muß, das mach’ ich alles selber. Mit der Zeit lernt mer das alles. Mer wächst dann in die Arbeiten rein, das haben w’r uns eben alles selber jeschaffen”. (Z. 1225ff.)

Lernen im Verlauf des Arbeits- und Lebensprozesses ist völlig selbstverständlich für ihn, den extrem Leistungsorientierten, expansiv - “Die ganze Zeit, mein janzes Leben lang praktisch. Es sind ja immer widder neue Jebiete dazujekommen.” (Z. 849ff.) - und erfahrungsgesättigt. Andererseits bringt seine biographische Bilanz, die er, die vorinterpretierende Interviewer-Ungenauigkeit korrigierend, auf die “Situation” hin relativiert, eine Relativierung seines Widerstandes. Auch unter DDR-Bedingungen hätte es ihm genutzt, Aufwand und Ärger erspart, hätte er die gesellschaftlich erwarteten Zertifikate, Titel vorweisen können. Zu diesem Zweck wäre es auch unter DDR-Bedingungen sinnvoll gewesen, sich solchen Veranstaltungen zu unterziehen. Aber das ist Vergangenheit.

3.5 Stabilitätsorientierte

Es bleibt schließlich nach den Fallreihen der Weiterbildungsoffenen, der auf Erhalt der Erwerbsperspektive drängenden in Ost- und der auf die Familienfrauenrolle sich beschränkenden Frauen in Westdeutschland sowie der besonders charakteristischen Fälle des Pochens auf Erfahrungswissen noch eine fünfte Fallreihe vorzustellen, die sich aus der Kontrastierung der bildungs- und erwerbsbiographischen Interviews deutlich abzeichnete: die der Stabilitätsorientierten. Ihnen ist die lebensstrukturierende Perspektive gemein, eine stabile Erwerbsbiographie entweder zu verteidigen oder zu erlangen - wobei es sich bei der letzten der drei Untergruppen um den Versuch der Reintegration in ein Normalarbeitsverhältnis unter "normalen", nicht wendeverursachten Bedingungen (oder die Hoffnung darauf) handelt. Das zentrale Motiv der Stabilität bestimmt in allen diesen Fällen auch die Beschäftigungsoptionen und den Umgang mit dem Weiterbildungspostulat, prägt das individuelle Muster des Umgehens mit der eigenen Bildungsbiographie.

3.5.1 Erwerbsaltersbedingte Reduktion bildungsbiographischer Strukturierung

Von dieser aus sechs Fällen - durchweg Männern - bestehenden Untergruppe sollen hier je ein Fall aus der Region Halle - dies auch im Kontrast zum Fall des *Walter G.* - und aus der Region Herford vorgestellt werden. Zu beachten ist - und die Präsentation des folgenden Falles wird das nachvollziehbar werden lassen -, daß es sich bei der erwerbsaltersbedingten Reduktion keineswegs notwendig um eine auf objektive Kriterien - wie das meßbare Lebensalter - bezogene Kategorie handelt, sondern um ein sehr subjektives Phänomen. Abhängig von der naturgemäß sehr eigenen Verarbeitung der individuellen Biographie kann es nämlich durchaus auch bei jüngeren Erwerbsnahen zu einer solchen Reduzierung bildungsbiographischer Strukturierung kommen.

Ein solcher Fall ist der des 45jährigen *Fritz H.* aus Halle. Die Daten der Mesoebenen-Umfrage weisen den zum Zeitpunkt des Erstinterviews arbeitslosen Facharbeiter als potentiellen Abstinenzler aus, dessen letzte Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung mindestens zehn Jahre zurückliegt. Als wichtigsten Grund dafür hatte er das mangelnde Angebot benannt. Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews wieder in seinem ersten Beruf tätig, und zwar nunmehr als Vorarbeiter, weist sein Erwerbslebenslauf doch eine deutliche berufliche Diskontinuität auf. Die Erwerbssituation des verheirateten Vaters zweier Kinder zählt zweifelsfrei zu den "stark gefährdeten" der Marginalsegmente; die Diskriminanzanalysen der Mesoebenen-Untersuchung kategorisieren den aus unteren Bildungslagen Stammenden folgerichtig *nicht* als unter günstigen Bedingungen *nicht* ausgegrenzten Hallenser.²¹ Die Clusteranalyse klassifiziert den im Berufsleben vor allem an Arbeitsplatzsicherheit, gutem Betriebsklima und, wie das Intensivinterview erklären wird, angenehmen Arbeitsbedingungen interessierten, deutlich Arbeitsorientierten in die Gruppe der nur "mäßig begünstigten Stabilitätsorientierten". In den Kategorien der Makroebenen-Untersuchung summieren sich seine relevanten Merkmale denn auch zu einer starken Ausgrenzungstendenz.

Der berufliche Werdegang *Fritz H.*'s ist stark durch seine gesundheitlichen Einschränkungen geprägt worden. Sie waren schon der maßgebliche Grund für einen minderqualifizierten Schulabschluß. In Ermangelung eines ausreichenden Abschlusses konnte er dann keine Berufsausbildung in seinem Wunschberuf - Facharbeiter für Bergbautechnik - aufnehmen und mußte sich mit der "letzten Wahl" zufriedengeben: einer zweijährigen Lehre als "Fluchtenmaurer", einen minderqualifizierten Beruf, den er bald aufgab, "weil ich's gesundheitlich nich' mehr konnte weil ich nich' mit Kalk und Zement in Berührung kommen darf. Bloß da frag' ich heutzutage nicht mehr danach" (Z. 29ff.). Der Bausektor sei der Bereich gewesen, "wose eben früher **alles** hinjesteckt haben" (Z. 16f.):

21 Der Interviewer beschreibt eine proletarische Lebenssituation: "Spät abends (Rückkehr von der Arbeit erst eine Stunde nach dem vereinbarten Termin), hat von sich aus viel erzählt, einige Gesprächspassagen mit Ironie. Ungünstige äußere Bedingungen: im einzigen zur Verfügung stehenden Raum waren noch die Ehefrau und der Bruder anwesend, zwanzig Minuten nach Gesprächsbeginn kamen noch zwei weitere Personen hinzu, die sich ebenfalls bis zum Gesprächsende im Raum aufhielten."

“Normalerweise wollt’ ich ja gar keen’n Maurer lernen. Ich wollte Facharbeiter für Bärchbautechnik, lern’n. Und durch die Krankheit nachher, lag lange Zeit im Krankenhaus, war die ... natürlich, der Abschluß nicht da.” (Z. 5ff.)

Sein regulärer Abschluß als Maurer erfolgte dann im Rahmen seiner Arbeit bei einem Kombinat in Bitterfeld. Aus gesundheitlichen Gründen gab er diese Tätigkeit jedoch auf und arbeitete anschließend drei Jahre als Rangierer und Transportarbeiter bei der *Reichsbahn*.

“Das waren gesundheitliche Gründe daß ich bei der Reichsbahn auf ... also anfangen habe. Da fing’s dann nacher och an, ich habe da als Kuppler gearbeitet beziehungsweise als Rangierer. Ja dann immer dat Rohr, denn das, janze Öl was an Kupplungen is’, da hab’ ich denn vorne noch Ausschlag jekriegt un’ so und hab’ ich denn danach, drei Jahre habe ich da bei der Reichsbahn gearbeitet.” (Z. 81ff.)

Weitere Stationen waren in dreizehn Jahren wechselnde Beschäftigungen in mehreren Betrieben. Er arbeitet vier Jahre als Brigadier in einem Kraftfutter-Mischwerk -

“... wo ich damals im, Kraftfutter-Mischwerk anfangen hatte un’ denn als Brigadier einjestuft worden bin, is’, mir de Pistole auf de Brust jesetzt worden: Facharbeiter machen! Un’ das heißt gleich mit der Aussprechung des Facharbeiters nach anderthalb Jahren Abendschule, hab’ ich de achte Klasse mit zuesprochen jekriegt” (Z. 158ff.) -

und schließlich in einem Kaffeewerk, wo er bis zur Wende blieb und 1990 mit einer Abfindung entlassen wurde.

Nach eigenen Angaben ist *Fritz H.* zu DDR-Zeiten dreimal in Haft gewesen, insgesamt sieben Jahre, da er “mit den janzen System nich’ einverstanden war” (Z. 101ff.). Nach drei Jahren Arbeitslosigkeit, die neben finanziellen auch große psycho-soziale Probleme mit erheblichem Alkoholkonsum brachten -

“es waren erstemal wo ich arbeitslos jeworden bin, janz schöne finanzielle Probleme. Es haben immerhin tausend Mark jefehlt. (...) Aber trotzdem, wenn mer als Mann, ’en janzen Tag zu Hause hängt, und ich sag’ das janz ehrlich, ich habe nachher janz schön rumjehangen (...) der Vater is’ ja och im Vorruehstand, na da ha’m wa uns denn runter, hier ha’m wa uns ’ne grüne Ecke jemacht, hab’n wa uns da runtergesetzt, haben zum Frühschoppen unsere zwee Bierchen jetrunknen, en kleenes Fläschchen ... jaa wenn ich denn eenmal jenascht hatte (...) Da war’s nachher janz schön schlimm ausjeartet ja” (Z. 619ff.) -

und vergeblichen Bemühungen der Arbeitssuche gelang es ihm nach einigen Monaten Arbeit ohne regulären Arbeitsvertrag für einen Bauunternehmer eher zufällig, wieder eine

geregelte Arbeit in einem Bauunternehmen zu finden, in dem er bereits nach einem halben Jahr zum Vorarbeiter aufstieg.

Nach der Erfahrung der Folgen von Arbeitslosigkeit sind ein sicherer Arbeitsplatz, ein gutes Betriebsklima und angenehme Arbeitsbedingungen, ganz wie er es schon im Erstinterview angegeben hatte, wichtige Fixpunkte. Wieder Arbeit zu haben, ist für *Fritz H.* das Wichtigste überhaupt und läßt ihn gesundheitliche Probleme, die früher der wesentliche Grund für Arbeitswechsel waren, zurückstellen, um nicht noch einmal arbeitslos zu werden. In seiner neuen Position als Vorarbeiter hat er schnell ein gutes und wohl auch - begrenzt - persönliches Verhältnis zu seinem Chef entwickelt; für ihn ist das eine durchaus neue und positive Erfahrung, wie er hervorhebt: wenn sein Chef sich etwa um die Unterbringung seiner Kinder kümmert, um ihm die Erledigung betrieblich notwendiger Arbeiten zu ermöglichen, ihn in seiner Vertrauensstellung Material einkaufen läßt (was symbolisch honoriert wird) oder ihm Telefon und ein Auto stellen will und die für die Erlangung der Fahrerlaubnis entstehenden Kosten übernimmt.

“Das hab’ ich och nich’ ... noch nicht erlebt, daß sich der Chef anbietet, die Kinder aus’ m Kinderjarten abzuholen. ’ch wahr, daß ich de Arbeit machen kann. (...) Die haben außerdem noch e’ Bistro - nehmen den mit dort so hin, so un’ wenn ich denn abends komme hol’ ich den dort so ab, und fahre nach Hause, ja. Und dadurch kann ich eben och alles von meinem Chef verlangen. Er hat mir das Telefon jestellt, un’ krieje dies’ Jahr noch das Auto was will ich da weiter mehr?” (Z. 227ff.)

Das Verhältnis zu seinem Chef erlebt *Fritz H.* als durchweg positiv und als eine neue Erfahrung. Gleichwohl scheint es nicht frei von Ambivalenzen, nimmt er zwar eine wechselseitige Abhängigkeit von Leistung und Gegenleistung im Sinne einer Austauschbeziehung wahr, ohne daß hierdurch jedoch das bestehende hierarchische Gefälle aufgehoben würde, wie sich in der Vereinnahmung seiner Zeit und der selbstverständlich nach wie vor vorhandenen Kontrolle durch den Chef manifestiert. Die extensive Inanspruchnahme durch den Chef ist für *Fritz H.* aber kein explizites Thema und wird lediglich am Rande im Zusammenhang mit seiner Freizeitgestaltung als Belastung für die Familie erwähnt.

Die Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, wie sie ihm von seinem Chef angetragen werden, fällt ihm noch schwer; gleichwohl exekutiert er die Personalentscheidungen - etwa einen Arbeiter zu entlassen -, eine weitere für ihn neue Erfahrung:

“Heute bin ich das erste Mal in mein Leben, vor die Tatsache gestellt worden, einen zu entlassen. 'ch wahr. Das ist schwerjefallen, weil's 'n alter Mann ist der ist 53 (...) Na, ich wußt' nicht, wie ich's ihm beibringen sollte, aber naja, ich **mußt's** ihm ja sagen un' dann war das erledigt, wa.” (Z.255ff.)

Neben der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes ist die Aussicht auf Kontinuität in der Berufsarbeit *Fritz H.* ein zentrales Anliegen, für das er auch bereit ist, die gesundheitlichen Belastungen zu ertragen und extensive Beanspruchung auf sich zu nehmen, zumal er seinen Verdienst als nicht nur angemessen, sondern als branchenüberdurchschnittlich bewertet. Insofern ist er mit seiner gegenwärtigen Situation und der sich abzeichnenden Perspektive, langfristig, bis zur Rente, in dem Betrieb bleiben zu können, zufrieden:

“Wenn ich keine Scheiße baue, wer' ich da Rentner, aber sonst fliegste. Er hat mir ja prinzipiell gesagt, als ich mal so meinen (Spaß) gemacht habe, ich habe **keine** Kündigungszeit. Er **entläßt** mich nicht. Außer eben wenn ich Mist baue. Wenn ich jetzt woanders anfangen will ich stelle oder schreibe die Kündigung akzeptierder nich'. Und wenn ich doch einfach aufhöre, verklagt er mich uff 'ne Strafe von zwei bis drei Monatsgehälter, 'ch wahr? Aber warum **soll** ich denn kündigen?” (Z. 459ff.)

Seine weitere Zukunft sieht er im Verbleib in seinem gegenwärtigen Betrieb, wo er sich eine Vertrauensstellung mit der Perspektive erworben hat, womöglich bis zum Rentenalter dort zu bleiben. Das Ziel, nach einer chaotischen Erwerbsbiographie Stabilität und Kontinuität zu erreichen, scheint gelungen und wird auch unter Inkaufnahme erheblicher gesundheitlicher Probleme verteidigt. Dementsprechend fällt seine Bilanz der jüngeren Zeit, in der er wieder Arbeit hat, ausgesprochen positiv aus und wird in die Zukunft extrapoliert.

Lernen ist für *Fritz H.*, dessen Weiterbildungserfahrungen auch durch Erzählungen von Bekannten negativ geprägt sind, vor allem insoweit ein Thema, als er sich im praktischen Arbeitsvollzug Kenntnisse aneignet. Eine Umschulung zum Tapezierer, wie er sie sich gewünscht hätte, wurde ihm nicht gewährt. Allerdings hat er durchaus auch Erfahrungen mit formalisierter beruflicher Weiterbildung noch zu DDR-Zeiten sammeln können, wo er zum einen seinen Abschluß als Maurer nachgemacht und zum anderen über den Besuch einer Abendschule einen spezialisierten Facharbeiterabschluß erreicht hatte. Insgesamt kann er als abstinent gegenüber formaler Weiterbildung, die ihm Lernanstrengungen abfordert, charakterisiert werden, sobald sie über den unmittelbaren Verwendungszweck neuer Kenntnisse hinausgehen und vermeidbar sind. Dagegen ist *On-the-job*-Lernen, wenn es erforderlich und an konkret antizipierbare Ziele wie den

Arbeitsplatzerhalt gebunden ist, seine Notwendigkeit und sein voraussichtlicher Erfolg absehbar sind, für ihn durchaus relevant.

Manfred N., 54 Jahre, Tischler

Die Daten der Erstbefragung weisen den in einem ostwestfälischen Dorf lebenden *Manfred N.* als konsequenten Abstinenzler aus, der noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hat. Seine Weigerung, sich an Weiterbildungsveranstaltungen zu beteiligen, begründet er explizit mit fehlendem Interesse. Der einem Qualifikations- und Stellungsmilieu, das üblicherweise zu den unteren Bildungslagen gerechnet wird, entstammende Facharbeiter ist bislang, ohne konkrete Arbeitsplatzgefährdung, kontinuierlich berufstätig gewesen. Seine Arbeitsbelastungen sind den entsprechenden Faktorenanalysen zufolge sowohl in *blue-* als auch in *white-collar*-Perspektive beachtlich. Die Einordnung - nach Markroebenenkategorien - in das Segment der "eher stark" Ausgegrenzten wird durch die auf breiterer Itembasis aufbauende Analyse der Daten des Erstinterviews bestätigt: *Manfred N.* zählt zum Cluster der "Ausgegrenzten aus marginalem Lohnarbeitsmilieu". Die im Erstinterview dokumentierte starke Arbeitsorientierung wird dagegen durch seine Relevanzsetzungen im biographischen Zweitinterview entscheidend relativiert.

Seine Berufswahl erfolgte eher aufgrund mangelnder Alternativen denn als Option zugunsten bestimmter Möglichkeiten. Ursprünglich wollte er Maler werden, konnte aber mangels einer Lehrstelle diesen Beruf ebensowenig ergreifen wie eine von seiner Großmutter ihm nahegelegte Tätigkeit bei der Bahn,- die ihn wegen schlechter Zensuren auf seinem Volksschulzeugnis ablehnte -, so daß schließlich nur die vom Vater vermittelte Lehre als Tischler in einem einheimischen Handwerksbetrieb übrigblieb. Die Lehre bewertet *Manfred N.* als defizitär, da sie keine umfangreichen Kenntnisse vermittelt habe.

Nach der Lehre wechselte er in eine Möbelfabrik in E. beziehungsweise später in R., nahm nach drei Jahren dann ein Arbeitsangebot in H. in der Nähe von Bremen wegen der damit verbundenen deutlich besseren Verdienstmöglichkeiten an (er erhielt dort, ca. 1959, einen Stundenlohn von 2,50 statt 1,05 Mark). Dort lernte er seine spätere Frau kennen. Nach weiteren acht Jahren wechselte er vor allem aus persönlichen Gründen zurück in seine Heimatregion. Dort arbeitete er dann die nächsten zwanzig Jahre wieder in seinem

Lehrbetrieb. Nach Differenzen mit dem Führungsstil des Chefs wechselte er mit fünfzig Jahren noch einmal und fing - nach mehreren alternativen Sondierungen - schließlich bei einem Bekannten an, in dessen handwerklichem Möbelbetrieb er zum Zeitpunkt des Interviews vier Jahre war und wo er bis zur Rente bleiben möchte, weil er mit Arbeitsorganisation und Betriebsklima zufrieden ist. Zudem sichern ihm die ihm zugewiesenen Tätigkeiten (wie Treppenbau) innerbetrieblich Autonomie und die Exklusivität seines Qualifikationsangebots.

Manfred N.'s beruflicher Werdegang scheint geprägt von dem Bemühen, überdurchschnittlichen Aufwand für die Arbeit zur Bestreitung seines Lebensunterhalts zu minimieren. Guter Verdienst, allenfalls üblicher Arbeitsaufwand und viel Raum für seine Freizeitinteressen waren für ihn stets die vorrangigen Kriterien bei der Wahl seiner Arbeitsstätten. Auch die Möglichkeit, zum Beispiel auf Montage im Irak in kurzer Zeit mehr Geld zu verdienen, nahm er des damit verbundenen Mehraufwandes und kultureller Unsicherheiten wegen nicht wahr.

Seine Arbeit schildert er als überwiegend routinisierte Tätigkeit. Im Grunde scheint *N.*'s Einstellung zur Arbeit einer weitgehend instrumentellen Perspektive zu folgen: Er verfügt durchaus über fachliche Kompetenzen, ohne jedoch besondere arbeitsinhaltliche Interessen zu haben. Spaß an der Arbeit scheint im Verlauf des Interviews an keiner Stelle durch, wohl dagegen sein Interesse an einem angenehmen Betriebsklima, das heißt, mit Vorgesetzten, aber vor allem mit seinen Kollegen klarzukommen.

Nach über vierzig Berufsjahren sind Arbeitsbelastungen nach wie vor ein wichtiges Thema. Gerade nach seinem letzten Betriebswechsel erlebt er als Ältester der Belegschaft den offenbar doch sehr deutlichen Unterschied zur Arbeitsweise der jüngeren Kollegen. Er registriert, daß er sich durchaus anstrengen muß, um mithalten zu können:

“Und, von diesen - sieben Mann, da bin ich ja der Älteste und die ander'n, da ist der Älteste dann: Einendreißig. Und da muß man sich ja ganz schön rühren wenn man da mithalten will ne.” (Z. 213ff.)

Belastungen, die durch ständigen Zeitdruck entstehen, sieht er sehr kritisch. Die aufgrund seines fortgeschrittenen Erwerbsalters begrenzte Belastungstoleranz ist ihm bewußt. Dementsprechend bemüht er sich um eine Regulierung der unausweichlichen Belastungen, um seine Arbeit noch bis zur erwarteten vorzeitigen Rente so “aushalten” zu können, daß er auch weiterhin seinen Interessen außerhalb der Arbeit nachgehen kann. Die verbleibenden Berufsjahre noch angemessen durchzuhalten, scheint ihm nur mit Hilfe einer

Arbeitskraftökonomie möglich, die auf zusätzliche Belastungen außerhalb der regulären Berufsarbeit verzichtet.

“Wemmer ... wenn ich wenn ich arbeiten wollte dann könnte ich jeden ... jeden Sonnabend auch nahe Bude fahren und da was machen. Bloß - früher wo man jünger war da hat man das ja gemacht ne, aber nachher ...” (Z. 689ff.)

Auch seine verbliebenen Beschäftigungsoptionen sind rein instrumentell: einen akzeptablen Lebensstandard abzusichern und bis zur Verrentung gut über die Runden zu kommen. Sich mehr als unbedingt erforderlich zu verausgaben, vermeidet er, wo immer es geht. Lust zu etwas zu haben, ist für ihn entscheidend, und so sind es auch deshalb eher Aktivitäten im Freizeitbereich, die ihn interessieren. Hierzu gehören sein Interesse an Zuchttauben, an den in diesem Kontext anfallenden Vereinsaktivitäten, sein Garten und die aufgrund seiner sozialen Integration häufig anstehenden Festivitäten. Überhaupt ist das “gesellige Zusammensein”, die Wahrnehmung von Feiern (Jubiläen, Silberhochzeiten, Geburtstagen etc.) eine der prominenten, teilweise in sehr dichter Folge anfallenden Freizeitaktivitäten.

Bilanzierend stellt *Manfred N.* fest, daß ein zentrales Anliegen nicht ganz in Erfüllung gegangen ist: nicht mehr auf dem Bau arbeiten zu müssen. Schon nach seiner Rückkehr aus H. hatte er sich dies vorgenommen, bis heute ist er jedoch nicht völlig davon losgekommen.

Die Frage einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hat sich für *Manfred N.* lediglich vor längerer Zeit im Zusammenhang mit Überlegungen, an einem Meisterlehrgang teilzunehmen, einmal gestellt. Diese Möglichkeit nahm er aber anderer, wiederum eher gegenwartsbezogener, freizeitorientierter Präferenzen wegen nicht wahr. Er hatte hierzu schlicht keine Lust und ist statt dessen mit den anderen Kollegen seinen Freizeitinteressen nachgegangen.

Wir “sind dann lieber rausgefahren ne oder sonstwat gemacht ne. Weil wir <lacht> **keine** Lust hatten zum Lernen ne” (Z. 354ff.); “aber - ach, wir sind da lieber nach de Weiber gefahren und so 'ne.” (Z. 417f.) - “Da fährt man (zur Taubenausstellung) dann noch mit'n Bus hin, knallt sich ordentlich einen in de Bierne daß man am nächsten Tag nich' mehr weiß was hinten und vorne ist ne, und - <lacht> ist schön gewesen denn.” (Z. 615ff.)

Im Interview reflektiert er das Thema der Meisterprüfung retrospektiv explizit unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Das Interesse an “Weibern” und Spaß zu haben, war größer als die Inkaufnahme zusätzlicher Mühen, die zudem - wie er es bei ehemaligen Kollegen gesehen hatte - den Wechsel der Arbeitsstätte zur Folge gehabt und schließlich “mehr

Streß" bedeutet hätte. Im nachhinein ist *Manfred N.* dann doch mit seinem Werdegang durchaus zufrieden: Seine Arbeit ist ruhiger als etwa die eines Meisters. Berufliche Weiterbildung wurde also wegen des damit verbundenen Aufwandes und der antizipierten Gefahr, seine Lebensinteressen nicht angemessen realisieren zu können, systematisch vermieden. Die geregelte Arbeitszeit und der ausgebliebene Streß sind ihm wichtiger als eine Meistertätigkeit, die zwar besser bezahlt wird, ihm aber zugleich mit ständiger zusätzlicher Belastung verbunden scheint:

“Ja also was jetzt ne, jetzt bereu' ich es gar nicht mehr wenn ich, seh', was **unser** Meister so'n **Streß**, umme Ohren hat so ne - bereu' ich es gar nicht mehr. Da hab' ich's doch viel ruhiger jetzt ne. Da mach' ich um viertel vor ... viertel vor vier Feierabend, geh' nach Hause, und der muß denn noch sehen dat er denn, wat der Boß ihm gesagt hat, dat dat och allet fertig wird denn ne.” (Z. 359ff.)

Für *Manfred N.* war berufliche Weiterbildung praktisch nie relevant, weil nie ein Zwang oder Anlaß hierzu bestand. Auch aktuell ist sie kein Thema, da sie in jedem Fall, auf diese oder jene Weise, Veränderungen seiner Situation mit sich brächte, die er partout nicht will.

3.5.2 *Verteidigung des Status quo*

Ziele die Stabilitätsorientierung der erwerbsaltersbedingten Reduzierung bildungsbiographischer Strukturierung auf die Beruhigung der Erwerbsbiographie angesichts eines fortgeschrittenen oder, wie im Falle des *Fritz H.*, eines als zu erlebnisgesättigt wahrgenommenen Erwerbslebens, so handelt es sich bei den sechs Fällen der Untergruppe der Status-quo-Erhalter durchweg um relativ junge Leute (aus der unteren Hälfte des Altersspektrums dieser Untersuchung), die aber saturiert oder doch zumindest zufrieden sind mit dem, was sie - schon - erreicht haben, und denen an Veränderung des realisierten Status quo ganz und gar nicht gelegen ist. Die vier Nichtteilnehmer gehören sämtlich zu den eher Begünstigten; drei davon, aus der Region Herford, zu den "Begünstigten ohne Bedarf". Ausgrenzungstendenzen sind sie ihren Merkmalen zufolge allenfalls in geringem Ausmaß ausgesetzt - bis auf den Ausnahmefall eines Teilnehmers, den wir denn auch seiner spezifischen Ausgangssituation und seines Umgehens mit diesen Bedingungen wegen vorstellen werden. Davor sei aber zunächst einmal ein "typischer" Fall dieser Untergruppe präsentiert.

Elke F., 36 Jahre, Lebensmitteleinzelhandelskauffrau (Fleischverkäuferin)

Elke F. wohnt mit ihrem Mann in einer eher kleinen Wohnung im Obergeschoß eines Ein- bis Zweifamilienhauses in einer Kleinstadt des südlichen Kreises Minden. Die Daten der Erstbefragung charakterisieren sie auf den verschiedenen Meßebenen übereinstimmend als eine Frau, die, obwohl sie bisher keinerlei berufliche Diskontinuität erfahren hat, doch zu einer hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes sehr gefährdeten Arbeitnehmerinnengruppe zählt. Sie ist als Lebensmitteleinzelhändlerin in der Fleischabteilung einer überregionalen Kette tätig, die wohl recht rigiden Arbeitsplatzabbau betrieb, der zu erheblichem Arbeitsstreß führte. Zugleich ist der Lebensmitteleinzelhandel ein Beschäftigungssegment, das wenig Weiterbildungsmöglichkeiten bietet - ohne sie auszuschließen. Auch von ihren individuellen Merkmalen her gehört *Elke F.* nicht zu der Kategorie der unter opportunen Bedingungen (der Herforder Region) antretenden Weiterbildungsgewohnten. Die aus einer Großfamilie des Lohnarbeitsmilieus stammende Fleischverkäuferin hat sich, wie die Ergebnisse der Mesoebenen- und der Mikroebenenuntersuchung übereinstimmend

ausweisen, in ihrem Berufsleben häuslich eingerichtet; charakteristisch dafür sind ihre Präferenzen: gutes Betriebsklima, angenehme Arbeitsbedingungen und genügend Freizeit.

Ihr Berufsleben verläuft in einem unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis statisch, ohne Weiterbildungsperspektive jedweder Art und ohne konkrete Gefährdung - obwohl die branchentypisch, betriebsspezifisch (gerade noch hat es Personalabbau gegeben) und auch individuell gegeben ist: Sie zählt ihrer Erwerbssituation zufolge zu den stark Gefährdeten des Marginalsegments. Diesen auf der statistischen Ebene erscheinenden scheinbaren Widerspruch faßt die Clusteranalyse in der Kategorie der Begünstigten ohne Bedarf zusammen - zweifellos eine ihrer eigenen Begründung (im Mesoebeneninterview) widersprechende Kategorisierung. Dort meinte *Elke F.*, ihre Nicht-Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sei hauptsächlich ein Zeitproblem. Das bildungs- und erwerbsbiographische Interview klärt diese scheinbaren Widersprüchlichkeiten auf.

Elke F., Tochter eines Dachdeckerpoliers und einer bei einer zehnköpfigen Familie nicht erwerbstätigen Mutter, ist, darauf verweisen alle einschlägigen Daten und Äußerungen, in einem Lohnarbeitsmilieu groß geworden, allerdings in jenem Facharbeitersegment, das traditionell auf die Ausbildung der Kinder sehr großen Wert legte. Dem entsprechen *F.*'s Erzählungen ihrer Bildungsbiographie im Elternhaus: Der Vater erachtete eine duale Berufsausbildung für alle acht Kinder - und das heißt auch: der Töchter - für unverzichtbar und hat im Zusammenwirken mit der Mutter, die nach ebenso klaren wie strengen Regeln die Hausarbeiten der Schulkinder kontrollierte, dafür gesorgt, daß dieses Ziel auch erreicht wurde. *Elke F.* wollte zunächst Näherin werden, hat dieses Vorhaben dann aber nach einer kurz bemessenen Schnupperphase bald aufgegeben: Zuviel tote Materie sei das gewesen, zu wenig Chancen habe es gegeben, ihr Kontaktbedürfnis zu befriedigen und ihre Kontaktfähigkeiten auszuspielen - sowohl im Arbeits- als auch im Freizeitbereich stellt sie sich als sehr gesellige Frau dar. Das sei im Lebensmitteleinzelhandel, speziell in der Sparte Fleisch ganz anders: Dort könne sie ihre Kreativität (im Gegensatz zum Näherinnenberuf!) ausleben, denn Fleisch "lebt" (!). Es wird in diesen Interviewpassagen deutlich, daß dieser Wechsel nicht ohne Probleme verlaufen sein kann. Dabei bleibt die Rolle der Eltern (inwieweit sie sie umgelenkt haben) unklar; deutlich wird aber, daß sie nicht unbeteiligt blieben. Statusmäßig dürfte *Elke F.* zusammen mit einer Schwester am unteren Ende der familiären Rangfolge geblieben sein; das scheint ihr schon Probleme zu bereiten oder doch bereitet zu haben.

Die offenbar ihr sehr genehme erste Arbeitsstelle in Minden gibt sie auf, um nach der Heirat ihrem Mann zu folgen und in einen neuen Beschäftigungsbetrieb zu wechseln, der denn wohl auch nur die zweitbeste Lösung war. Die Alternative, nicht umzuziehen, stellt sich ihr - wohl auch sozial- und kohortentypisch - gar nicht erst. Spätestens hier, wenn sie es denn nicht schon immer war, wird ihre Erwerbsperspektive, die sie dennoch nicht aufgibt, den Konsuminteressen des Ehepaares untergeordnet, wird sie also eindeutig instrumentalisiert, gehen alle vielleicht einmal vorhandenen beruflichen Expansionsideen zugunsten der Sicherung des bequemen Status quo verloren - denn **“nur für die Arbeit”** lebt man nicht:

“Da hätt’ ich morgens um sieben aus’ m, um sechs aus’ m Haus und wäre abends um neun erst zu Hause gewesen oder so. - ’s hätte auch glaub’ ich mein Mann nicht mitgemacht, der hätte gesagt: Is’ nicht, ne. Und irgendwo bleibt denn ja auch de Familie denn auffe Strecke, also wenn man, **nur** für die Arbeit lebt, das is’ ja nun auch nix.” (Z. 576ff.)

Dementsprechend ist auch ihr wohl gegebenes gewerkschaftliches Engagement nicht auf Expansion (Arbeitsgestaltung, Mitbestimmung) ausgerichtet, sondern auf Sicherung des Gegebenen: der Arbeitsplätze im Geschäft, des ihr so wichtigen Betriebsklimas, der Abwehr der Arbeitsintensivierung.

“Nur daß der Streß größer geworden ist, ne. (...) Zwei Kolleginnen sind ausgeschieden und kein neuer für, eingestellt worden, ne. Also immer mehr Arbeit mit weniger Kräften. Das müssen wir, schaffen wurde uns gesagt.” (Z. 22ff.) - “Also bei mir macht sich das bemerkbar: Ich werde aggressiv. Un’ meistens an den Leuten, die da gar nichts fürkönnen, wenn ich abends nach Hause komme - <ganz schnell:> geh’ ich zu meinem Mann, ne. - Aber das is’ natürlich nich’ gut aber ich muß das irgendwo ... aber so kann ich den Streß echt bewerkstelligen, indem ich da richtig aus mich rausgeh’ weil, wie gesagt, auf de’ Firma mag mer’s nicht tun, weil eben doch Publikumsverkehr is’ un’ so un’ denn frißt mer’s in sich rein und abends denn geht’s dann raus, ne.” (Z. 256ff.)

Die DAG-Gewerkschafterin erkennt die branchenbedingten Engpässe an, sieht aber das Ende ihrer und der Kolleginnen Geduld bei der nächsten Entlassung erreicht.

“Es ist zwar hart, aber die Leute, die jetzt in Arbeit stehen, die müssen doch irgendwo auch kompromißbereit sein und wir sind auf der Arbeit jetzt auch so weit, daß w’r sagen: ’Wir müssen da durch’ und daß w’r alle unsere Arbeit behalten, ne.” (Z. 82ff.)

Vielleicht ist auch das der Grund dafür gewesen, ihre Teilnahme an Bagatellweiterbildungen, anders als im Intensivinterview, im Erstinterview gar nicht als Weiterbildungsteilnahme zu thematisieren: Bei den lediglich auf Produktinformation abzielenden

Maßnahmen der - überörtlichen - "Geschäftsleitung", die allerdings recht häufig stattzufinden scheinen (eintägige Seminare z.B., die der Arbeitgeber arrangiert, während der Arbeitszeit ablaufen läßt und einschließlich der zentral organisierten Anfahrt finanziert), handelt es sich durchweg nicht um berufsstatusbezogene Aufstiegsweiterbildung, die offenbar explizit nicht erwünscht ist; sie sind alles andere als expansiv. Das beklagt sie schließlich auch; sie geht so weit, der Geschäftsleitung zu unterstellen, die Belegschaft "künstlich dumm" zu halten - ein schwerer Vorwurf einer so sehr auf Frieden und harmonische Arbeitsbeziehungen bedachten Frau, der Reste von - mindestens familial, milieubedingt - vielleicht einmal vorhandenen transitorischen Ideen ahnen läßt. Irgendwann sind sie wohl abhanden gekommen.

Ganz zentral ist ihr seither das Bedürfnis strikter Trennung der beiden Lebenshemisphären Beruf und Freizeit -

"Sag' ich mal ich habe mein Leben danach ausgerichtet, wie ich arbeite. Trotz allem, weil eben, Verkäuferin is' halt eben 'ne dumme Arbeitszeit aber irgendwo sag' ich: Unser Leben beginnt abends ab zwanzig Uhr." (...)

Interviewer: "Mhm. Das heißt also, Arbeit ist nicht Leben?"

"Genau. Genau. Genau." (Z. 612ff.) - "Ich sag' immer, Beruf is' Beruf und Schnaps is' Schnaps - sag' ich immer wieder. Ne?" (Z. 1062ff.) -

jede Gefahr, daß die Überschneidung der Verkehrskreise zu thematisch-inhaltlichen Überlappungen führen könnte, wehrt sie, zum Teil im Interview vehement, ab. Das geht so weit, daß sie nicht nur in zwei geradezu gegeneinander abgeschotteten Lebenshemisphären lebt, sondern daß selbst im personalen Schnittmengenbereich (einiger Kolleginnen und Kundinnen) Arbeitsthemen in der Freizeit tabuisiert sind:

"Denn, wie gesagt meine Kolleginnen eine Kollegin von mir ist auch 'ne Freundin von mir und wir bereden diese Sachen denn meistens immer auf der Arbeit, ja? Un' wenn wir dann privat zusammenkommen dann ist das Thema eben gar nicht aktuell. (...) Nein. Nein. Also das hab' ich eigentlich gesagt, das laß ich draußen. Also das möcht' ich nich' in mein Privatleben noch mit reinnehmen. Gut wie gesagt es ist eben **mal** 'ne Situation, wenn man wirklich Ärger gehabt hat oder sowas, daß man's eben zu Hause eben einmal raus..., schreit und dann ist et aber auch abjetan, ne."

Interviewer: "So nach dem Motto: Arbeit ist Arbeit und Leben ist Leben."

<Schnell:> "Genau genau genau also so handhaben wir das." (Z. 692ff.)

Als abschreckendes Beispiel schildert sie den Fall einer Kollegin, die - aufgrund ihrer Expansionsinteressen - immer etwas nach Hause mitnimmt.

“Ich sag’ mir, ich bin **so**, wie ich schon sagte: aus der Firma raus, Ende. Un’ wenn ich jetzt irgendwie so ’nen höheren Posten bekleiden würde, dann hieß’ es ja doch anschließend, man nimmt doch einiges mit nach Hause und, denn ich seh’ das ja bei der Kollegin, also die, geht manchen Abend mit einigen Sachen doch so schwer beladen nach Hause, hatse doch einiges auf ihren Schultern, ne. Un’ und auch mal private Probleme, die werden an einen rangetreten un’ un’ und, die kann das dann auch nicht so abschütteln, ich könnte das auch nicht.” (Z. 1030ff.)

Ihre Lebensperspektive richtet sich auf die Zweierbeziehung mit ihrem Mann - die sie Familie nennt - und die hieraus erwachsenden Freizeitaktivitäten, die sie wahrscheinlich nicht nur auf dem Motorrad lediglich als Sozia lebt. Jedenfalls deuten die sie an- bis aufregenden “esoterischen” Aktivitäten einer Freundin darauf hin: Dies wäre einmal ein eigenständiger Bereich. Aber dafür hat sie in Konkurrenz mit den schon alles ausfüllenden anderen Aktivitäten keine Zeit mehr. Und sie hat noch weniger Interesse an beruflicher Expansion; im Gegenteil: Hätte sie heute noch einmal zu wählen, würde die Sechsunddreißjährige eine **richtige** Familie haben wollen, würde sie ihre und ihres Ehemanns Lebensentscheidung, zugunsten des Erwerbs auf Kinder zu verzichten, so nicht mehr treffen - und auf die Erwerbs- zugunsten der Familienperspektive verzichten.

Insofern erscheint dann ihre Äußerung im Erstinterview, keine Zeit für Weiterbildung zu haben, stimmig: Zu Bildungsprozessen schon in der Familie immer eher gedrängt, ökonomisch abgesichert am Status quo orientiert und ohne familienphasenbedingte berufliche Diskontinuität hat sie dennoch ihre Erwerbsperspektive reduziert - und somit auch keinen Bedarf an beruflicher Weiterbildung. Damit bestätigt sich schließlich doch die Kategorisierung der Clusteranalyse der Daten des Erstinterviews: Bezogen auf die Zielgruppe der Untersuchung zählt *Elke F.* zu den Begünstigten ohne Bedarf.

Armin St., 38 Jahre, Elektriker (Geselle)

Armin St. ist Witwer und alleinerziehender Vater zweier minderjähriger Kinder mit einem Nettoeinkommen von rund zweieinhalbtausend Mark. Er wohnt auf einem von den Eltern geerbten Aussiedlerhof im äußersten, an Niedersachsen angrenzenden Nordosten Westfalens in einer der letzten Streusiedlungen des Landes, wenige hundert Meter vom Moor, vier Kilometer vom Dorfkern entfernt.

In den Kategorien der Makroebenenuntersuchung gilt *Armin St.* als Träger einer Vielzahl typischer Merkmale der Ausgrenzung aus dem System beruflicher Weiterbildung. Die diskriminanzanalytischen Verortungen der Mesoebenenuntersuchung bestätigen dies: Er gehört nicht zu den durch ein opportunes Weiterbildungsklima Begünstigten der Region Herford, für Männer restriktive Bedingungen kumulieren bei ihm. Die Clusteranalyse der Erstbefragungsdaten beschreibt ihn als ausgegrenzten Geforderten.

Im Erstinterview hatte er sich denn auch als Nicht-Teilnehmer identifiziert; diese Selbstdefinition hält er im Zweitinterview bis zu dem Zeitpunkt durch, zu dem ihm auf dem Bezugsrahmen der Meisterung technischer Innovationen und nur auf Nachfragen - dabei offensichtlich bemüht, die wohl unterstellte Verhaltenserwartung des Interviewenden zu befriedigen - ein SPS-Kurs einfällt, den er zirka ein halbes Dutzend Jahre zuvor einmal besucht hatte, ohne daß er in der Folgezeit etwas damit hätte anfangen können; sein Tätigkeitsspektrum sei dazu zu differenziert, zu wenig standardisierbar:

“Bei der SPS, wie gesagt hat man bislang noch keine Anwendungsmöglichkeiten im Handwerk, gehabt, (kann man nicht ge)brauchen aber so immer mehr ... mehr oder weniger informativ. - Vergißt man auch mit der Zeit, wenn man's nicht stän..., ständig anwenden muß. Von daher, müßte man da schon ständig mit umgehen, um das zu, beherrschen.” (Z. 388ff.) - “Aber da ist auch bei geblieben. Weil wir auch selten Anwendungsfälle hatten. Zur Zeit noch in der Industrie ist es schon mehr der Fall. Aber, man hat eben keine Anwendungsmöglichkeiten dementsprechend im Handwerk, wird's noch nicht so verlangt.” (Z. 154ff.)

Bagatellteilnahmen in Form von Produktinformationsveranstaltungen der Herstellerfirmen gehören zum Berufsalltag, als Weiterbildung nimmt er diese Selbstverständlichkeiten auch nicht wahr.

Armin St.'s Berufsbiographie liest sich wie die legendäre männliche Normalbiographie: Nach acht Volksschuljahren findet er ohne Probleme (1960!) eine Lehrstelle als Elektriker, legt gut zweieinhalb Jahre später seine Gesellenprüfung ab und wird von dem

in der Nachbarschaft des elterlichen Hofes gelegenen kleinen Elektrohandwerksbetrieb, den er sich ausgeguckt hatte, ohne weiteres übernommen: “Stand eigentlich schon von vorneherein fest und es klappte aber auch so und ..., auch im Betrieb wo ich hinwollte, war schon klar für mich” (Z. 44ff.). Sein Berufsleben wird nur ein einziges Mal durch den obligatorischen Wehrdienst unterbrochen und stellt sich in der Retrospektive eher als Zustand denn als Laufbahn dar: Er ist nach wie vor ganztägig in seinem Ausbildungsberuf tätig, wobei die einzige wahrnehmbare Entwicklung darin besteht, daß er im Laufe der Zeit zu einem spezifisch qualifizierten Servicehandwerker geworden ist:

“Erfahrungssachen, die man vielleicht im Laufe der Jahre, sich aneignet. (...) Ja das sind nu’ Fertigkeiten, <schnell und ausnehmend deutlich:> die man sich irgendwie mal so im Laufe der Jahre so nun aneignet mehr oder weniger” (Z. 556ff.) - “Sin’ Erfahrungssachen, die man da - sammelt.” (Z. 583f.)

Seine Arbeitsbedingungen, die ihm nach gutem Betriebsklima und möglichst hohem Einkommen das Wichtigste im Berufsleben sind, entsprechen dem: Oft arbeitet er, über Land fahrend, selbständig und allein seinen Terminkalender ab, große Belastungen neben dem alltäglichen Streß, immer mehr erledigen zu sollen als möglich (wenn die Auftragslage das begünstigt), verspürt er nicht, und auch eine über die allgemeine Lage hinausgehend konkrete Arbeitsplatzgefährdung vermag er nicht festzustellen.

Daß *Armin St.* dennoch dem externalen Pol des Kontrollbewußtseins zuneigt, wird im Zweitinterview bestätigt. So ist ihm, der einen sehr verhaltenen, leisen, eher wortkargen, der Landschaft angepaßten Habitus präsentiert, nach der Familie, seinen Kindern, Anerkennung das Wichtigste im Leben. Sein Weltbild, so lassen sich diese Interviewergebnisse zusammenfassen, ist unbedingt statisch; er kann sich offensichtlich nicht vorstellen, welchen - guten - Sinn Wandel der Lebensweltbedingungen, mit denen er sich arrangiert und in denen er sich eingenistet hat, haben sollte. Bezeichnend hierfür ist die Passage, in der es um das qualifikatorische Umgehen mit Innovationen, mit denen er natürlich gerade im elektrotechnischen Servicebereich dauernd zu tun hat, geht. Auf dem laufenden zu bleiben, hat für ihn die Funktion, den Status quo zu wahren: Man ist “gezwungen mehr oder weniger ne, mitzuhalten, sich dafür zu interessieren” (Z. 375ff.). Die technische Entwicklung sieht er als “gewaltige Sachen, die da, auf einen zukommen”, von denen er “selber überlaufen denn davon” wird. Externes bedroht den Status quo:

“Wenn m’r auf dem Laufenden **bleiben** will ne, muß man das schon. Ansonsten dann, sieht es ja wohl mal, obwohl ich bin selber überlaufen denn davon ne, von de’ Entwicklung. Das

sind so 'ne gewaltige Sachen, die da, auf einen zukommen, aber so, allgemein gesehen is' das so überall, der Fall. Nehm' ich mal an daß es immer technische Entwicklungen oder Weiterentwicklungen gibt und man sich mit abfinden muß und, zurechtfinden muß. Aber das sind keine großartigen Sachen, davon ab." (Z. 358ff.)

Damit sind dann auch die zentralen bildungs- und berufsbiographisch relevanten Themen angesprochen, die *Armin St.* umtreiben. Im Grunde hat er nur ein Thema: Wie er den Status quo seines zwar nicht konkret, aber durch äußere Entwicklungen - Branchen-, Arbeitslosigkeitsentwicklung - dennoch gefährdeten (Arbeits-)Lebens bewahren kann, möglichst ohne arbeitsbedingten Streß. Jedwede Veränderung kann ihren Sinn nur darin haben, diesen Status quo zu erhalten - eine durch und durch defensive Perspektive, die aber Aktivität nicht ausschließt, wenn es darum geht, was da auf einen zukommt, zu "beherrschen", weil man mit Entwicklungen eben nicht nur "sich mit abfinden muß (sondern auch ...) zurechtfinden muß."

Diese Aussage beleuchtet denn auch ganz charakteristisch sein Verhältnis zu erwerbsbezogenen Bildungsprozessen. In seiner Lebenswelt, die er offenbar nicht nur der Kinder wegen nicht verlassen will, hat weiterführende Bildung schlicht keinen ihm erkennbaren Sinn. Was ihn vielleicht gereizt hätte - "... wo wo, wo man dran teilnehmen **könnte** <Fast tonlos:> wenn man denn will ne" (Z. 841ff.); aber "das hätt' man schon eher machen müssen, schätz' ich mal" - und ihm, der aus einem Qualifikationsmilieu stammt, das eher für kleine Selbständige typisch ist, allein als auch nur abstrakte Option denkbar ist, wäre die Ochsentour der Meisterkurse. Das aber, betont er wiederholt und überzeugt, hätte nur Sinn, wenn er der Marktlage wegen einen bestehenden Betrieb übernehmen könnte, wie das sein Juniorchef konnte, der wie er bei dessen Vater gelernt hat. Alles andere ist zu riskant, abschreckende Beispiele - das einzige ihm (noch) appäsentierbare Gegenbeispiel fällt ihm erst sehr spät ein - hat er vor Augen, die den Schluß nahelegen, daß derartige berufliche Weiterbildung eher zu Arbeitslosigkeit prädestiniert - und damit zum Verlust der Existenzgrundlage; das bißchen Nebenstellen-Landwirtschaft reichte nicht annähernd zum Lebensunterhalt:

"... ob mir das im Endeffekt was gebracht hätte, ich weiß en Kollege der hat jetzt auch gemacht und hat auch erst sehr schwer jetzt, Arbeit gefunden. <Wieder langsam, praktisch Wortpaar für Wortpaar ausformulierend:> Also im letzten Jahr war das. Und bis dahin noch Arbeitskollege auf (??) so im Betrieb, als Meister, findet der denn auch keine Anstellung. (...) Ob er den passenden Posten dazu findet, nu' wenn's nicht mehr bei ein-bringt: Streß und Hektik und was weiß ich" (Z. 401ff.).

Die Kosten-Nutzen-Bilanz fällt eindeutig negativ aus:

“Jo, wat gebracht? - Finanziell wahrscheinlich aber ob es im Endeffekt - mehr dabei rumkommt? Mer hat man mehr Streß un’ ... un’ ... und von daher, Verantwortung, kommt alles **dazu**, wenn mer sowas tragen soll. Aber is’ ja auch so, <atmet durch:> so **unbedingt**? <Schnell:> Is’ ja auch ganz schön schwierig heute. Hab’ ich’s ja ’n bißchen ruhiger, überschaubarer” (Z. 469ff.).

Schließlich ist er zufrieden mit dem, was geworden ist. Planbar scheint ihm das Leben generell, das Berufsleben speziell nicht zu sein: Es kommt, wie es kommen muß, nur hinterher, in der Retrospektive ist man schlauer: “Ja denk’ ich schon mal, so, wie et sich nu’ entwickelt **hat**. Weiß man ja vorher nich’ ne. Kann man ja erst im nachhinein sehen, ob man das nicht anders zu erwarten hätte” (Z. 894ff.). Er hat sich bis dato einen sicheren Platz geschaffen, einen Status quo, mit dem er zufrieden ist und der keiner Veränderung ausgesetzt werden sollte:

“Glaube nicht, daß sich da viel verändern wird. Nicht wahr. Es sei denn, ich werde, arbeitslos so daß ich mir eben was anderes suchen **müßte**. Ich schätze mal, in dem Bereich jetzt mal im, elektromäßig. Gibt’s ja nicht viel, was sich ändern **müßte**. (Sieht jedenfalls nicht) so aus ...” (Z. 863ff.)

Armin St. erscheint vor diesem Hintergrund als überzeugter Weiterbildungswiderständler mit einer sehr defensiven Praxis der Aneignung von Innovationen, die dann aber selbstverständlicher Bestandteil seines Arbeitsalltags werden.

3.5.3 Reintegration ins Normalarbeitsverhältnis

Es versteht sich, daß sich in dieser Untergruppe westdeutsche Frauen finden, die, “normal” ausgegrenzt (also nicht durch die besondere Umbruchsituation im Osten der Republik), die Erwerbsperspektive nicht aufgeben wollen.

Ulla Z., 34 Jahre, kaufmännische Angestellte in einem medizinischen Laborbetrieb

Ulla Z., gelernte Arzthelferin, in Teilzeitarbeit als kaufmännische Angestellte in der Abrechnung eines medizinischen Labors tätig, verheiratet, eine zehnjährige Tochter, lebt in einer kleineren dörflichen Gemeinde nahe bei Herford.

Die Erstbefragung weist sie als Teilnehmerin an beruflicher Weiterbildung aus; und zwar zuletzt für die Zeit von 1983 bis 1987, das heißt als tendenziell Abstinente. Diese Zeit umfaßt dem Interview zufolge die Schwangerschaftspause und die anschließende Tätigkeit in einer neuen Abteilung, für die sie eingearbeitet worden ist. Ihre Daten weisen die dequalifizierte Teilzeitbeschäftigte den Marginalsegmenten zu, mit der dort üblichen stark ausgeprägten Tendenz der Ausgrenzung aus dem System der beruflichen Weiterbildung. Eine Gefährdung der Arbeitsplätze in ihrem Betrieb sieht sie nicht; allerdings sind auch ihre Arbeitsplatzopportunitäten gering. Sie fällt in das Mesoebenen-Cluster der “Ausgegrenzten Geforderten aus dem Lohnarbeitsmilieu”.

Nach der Hauptschule hatte *Ulla Z.* ein Jahr die Handelsschule besucht, danach zunächst überbrückungsweise als Jungarbeiterin in einem Kaufhaus gearbeitet, bis sie eine Lehre als Arzthelferin in einer ihrer Einschätzung nach unmodernen Praxis begann, in der sie auch nicht besonders gut ausgebildet worden sei. Sie wollte ursprünglich Kosmetikerin werden; das war ihr “Traumberuf”. Die Ausbildung zur Arzthelferin bei einem Hautarzt sollte zunächst der Vorqualifizierung für diesen Beruf dienen. Nachher reichte dann ihre Energie nicht mehr, ihren Traum zu verwirklichen, auf den sie sich allerdings auch, wie sie in der Retrospektive meint, “nicht versteift” hatte.

“Nee eigentlich wollte ich immer Kosmetikerin werden. Und damals hatte man mir auf’m Arbeitsamt gesagt, bei der Berufsberatung damals von der Schule aus, daß man (...) entweder im Kaufhaus gearbeitet haben müßte in der Kosmetikabteilung, und dann Kosmet... oder Friseur...se, auch, oder man könnte auch Arzthelferin sein und **dann**, auf Kosmetik. Und ich hat... hatte damals beim Hautarzt gelernt - aber danach war der, nacher

Ausbildung der Dampf weg, bei mir <Lachen>, weiß ich au' nich', und hab's eigentlich auch nicht weiter gemacht." (Z. 222ff.)

Gleich im Anschluß an die Ausbildung kam es zur Umlenkung ins kaufmännische Berufsfeld. Hier gab es den ersten und einzigen Betriebswechsel. Das Arbeitsamt hatte sie in eine Stelle als angelernte Bürogehilfin in der Buchhaltung ihres jetzigen Betriebes vermittelt, auf der sie fünf Jahre bis zur Geburt ihrer Tochter blieb. Zuerst nach einer zweieinhalbjährigen Kinderpause, dann nach der Einschulung der Tochter wechselt sie jeweils mit der Abteilung auch die Tätigkeit, zuletzt in die Abteilung Abrechnung. Beide Male ist sie ohne Schwierigkeiten durch erfahrenere Kolleginnen eingearbeitet worden.

Ulla Z. verfügt also über eine Art zweigleisige Qualifikation, da sie als gelernte Arzthelferin in einer kaufmännischen Position eines medizinischen Betriebs eingesetzt ist. Sie versteht sich als kaufmännische Angestellte, identifiziert sich also mit der Qualifikation, die sie durch praktische Arbeit erworben hat. Durch ihre Erstausbildung fühlt sie sich - nach heutigen Maßstäben - nicht ausreichend qualifiziert: Bei dem älteren Lehrchef habe sie weder labortechnische noch kaufmännische, sondern nur gering qualifizierte Tätigkeiten kennengelernt.

"Also ich habe wirklich nur dann speziell, gerade für meine Abschlußprüfung, weil ich beim Hautarzt gearbeitet hab' konnt' ich angeben, etwas übere Haut, und gerade die Blutsenkung als praktische Prüfung, daß ich das ... und wie ich 'en Überweisungsschein ausfülle und sowas ne? Ansonsten - war da nichts. Also **heute** glaub' ich wenn ich **heute** die Prüfung, unsere Lehrlinge so sehe ne die müssen ja, ich glaub' ab die ... oder ab letztem Jahr mußtese vorer KV die Prüfung ablegen. (...) Ich glaub' ich würd' da heute nich' mehr durchkommen. Also - ganz bestimmt nicht mehr." (Z. 995ff.)

Gleichzeitig ist sie aber auch für den kaufmännischen Bereich, gemessen an heutigen Anforderungen, nur begrenzt qualifiziert. In ihrer ersten Tätigkeit in der Buchhaltung und auch später in der Abrechnung hatte sie zunächst keine Probleme: Sie war interessiert und gut eingearbeitet. Die Begrenzung ihrer Qualifikation wird erst in jüngerer Zeit und im Zuge der Einführung von neuer Technik deutlich. Unter anderem aufgrund dieser ambivalenten Pendelsituation zwischen den beiden Berufen hat sie weder hier noch dort ein deutliches Qualifikationsbewußtsein ausgeprägt und auch keine konvertierbare, arbeitsmarktfähige Qualifikation erreicht.

Trotz oder wegen ihrer zweigleisigen Qualifikation ist "Ahnung haben" ein zentrales Thema für *Ulla Z.* Aus der Perspektive ihrer eigenen betrieblichen Position nimmt sie gewisse Segmentierungen im Betrieb wahr, da andere durchaus Ahnung haben.

1987 ist in ihrem Betrieb EDV-Technik eingeführt worden; seither arbeitet sie in der Datenein- und -ausgabe (Adreßverwaltung, Überweisungen, Rechnungen u.ä.); letztlich also in einer minderqualifizierten Anlernstätigkeit. Eine direkte Einarbeitungsphase hat es nicht einmal gegeben, da sofort mit der neuen Anlage gearbeitet werden mußte. Sie hätte sich gewünscht, sich in einer Einarbeitungszeit in Ruhe mit den Problemen der Anlage beschäftigen zu können, aber das - so betont sie selbst - sei aufgrund der betrieblichen arbeitsorganisatorischen Erfordernisse gar nicht möglich gewesen, da sie von heute auf morgen mit der Anlage hätten arbeiten müssen und auftretende Probleme erst nachher, im *trial-and-error*-Verfahren, hätten klären können, was unter anderem aufgrund des problematischen Verhältnisses zum Anleiter zum Teil mit Unsicherheit und Angst besetzt war. Im großen und ganzen war die Einweisung - so ihre Wahrnehmung - wenig intensiv und hat sie nur begrenzt qualifiziert: Es wurde "immer nur grad das gelernt", was in der jeweiligen Funktion gebraucht wurde.

"Ich glaube, es haben viele bei uns, **ich** persönlich habe immer erst gedacht oh Gott ist was Neues ne? Und dann kriej' ich dann immer erst Panik: Aach, das **schaffste nie** und sowas aber im nachhinein, mer macht sich selber erst immer verrückt ne? Und - zu Anfang **hatt'** ich mich überfordert gefühlt da war ich auch, weil ich ... ich muß das immer mehr erklärt kriegen, und selber auch was **machen** dran" (Z. 812ff.).

Für die Entwicklung der Software, die Installierung der Anlage und Einweisung der Mitarbeiterinnen ist ein Computerfachmann eingestellt worden, den sie fachlich für sehr kompetent, pädagogisch und im zwischenmenschlichen Bereich aber für inkompetent hält: Mehrfach betont sie, daß er "die totale Ahnung" und "was auf dem Kasten" hat, daß er aber auch sehr von sich eingenommen sei, sich selbst für den "Größten und Klügsten" halte und die Arzhelferinnen behandle, als seien sie "zu blöd" oder "der letzte Dreck". Im biographischen Interview bleibt offen, inwieweit es sich bei diesen Einschätzungen um *Ulla Z.*'s Verarbeitungsstrategie handelt. Dieses Verhältnis hat ihr anfangs große Probleme bereitet, mittlerweile hat sie aber aus Erfahrung gelernt und ihre Haltung geändert.

"Er is' unheimlich ... er **hat** was auf'm Kasten, aber er is' **sowas** von sich eingenommen so - ach ich bin der **Größte**, und ach, irgendwo, weiß ich nich'. Und da hatten wir eigentlich sehr Probleme es schlug mir derbe ... auf'n Magen das weiß ich ... noch, da war

'ne Zeit, da war ich auch krank. Und danach hab' ich mir gesagt: So, der kann dich mal - und da bin ich mit'em ganz anderen Gefühl drangegangen fertig aus. (...) man hatte das Gefühl man wär' wirklich der letzte Dreck man - wär - phh ne man ist sowieso blöd, nur **er** ist der Klügste und so ne? Aber, ja die sind halt nicht so, die nehmen sich das nicht so zu Herzen ne. Und ich nehm' mir teilweise viel zu Herzen" (Z. 837ff.).

Darüber hinaus hat es ein Kursangebot zur PC-Schulung gegeben, das von dem EDV-Fachmann nach der Arbeitszeit und wohl "privat" angeboten wurde. Die Teilnehmerzahl war gering; auch sie hat nicht mitgemacht, weil sie dieses PC-Wissen in ihrer Arbeit ("nur an der normalen Anlage") nicht gebrauchen könne und deshalb die Gefahr bestehe, mangels tagtäglicher Anwendung das Gelernte wieder zu vergessen.

Ihre Nichtteilnahme an diesem Kurs scheint im Widerspruch zu ihrem Wunsch nach "mehr Zeit" zu stehen, um "in Ruhe" einige technische Hintergründe der Anlage kennzulernen. Tatsächlich ist sie nicht bereit, den von der betrieblichen Entwicklung definierten Weiterbildungsbedarf - die Umstellung auf die Arbeit am PC - zu privaten Zeitkosten werden zu lassen.

Allgemein gibt es für *Ulla Z.* in ihrer derzeitigen Arbeitssituation im Marginalsegment kaum Möglichkeiten zur Weiterbildung. Davon abgesehen hat sie sich noch nie Gedanken darüber gemacht. Seufzend gibt sie "ehrlich" zu, daß sie auch keine Lust dazu habe. Da wäre der Besuch der MTA-Schule eine - allerdings erst auf Nachfrage und nur hypothetisch geäußerte - Überlegung. Doch wären damit nicht nur finanzielle Einbußen verbunden, sondern es hätte auch ein Wechsel zurück ins medizinische Berufsfeld angestanden, den sie aber ausschließt. Sie möchte nämlich in ihrer jetzigen Arbeit bleiben, bis sie "alt und grau" ist, und kann sich anderes auch gar nicht mehr vorstellen. Im Rahmen ihrer derzeitigen Arbeit können sich ihr weder Notwendigkeit noch Nutzen weiterer beruflicher Qualifizierung erschließen. Aufgrund ihrer durchweg negativen und letztlich erfolglosen Qualifizierungserfahrungen werden zur Sicherung ihres Interesses an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes allenfalls Einarbeitungen, praktisch erzwungenermaßen, erduldet. Ihrer alternativen Relevanzsetzungen wegen kann man sie wohl als eine sanfte Widerständlerin ansehen.

Jürgen G., 42 Jahre, Landwirt

Zum Verständnis des Phänomens (Weiter-)Bildungsabstinenz beitragen dürfte schließlich auch der Fall *Jürgen G.*

Jürgen G. lebt auf einem bescheiden eingerichteten Bauernhof mit Ofenheizung in einem Dorf in landwirtschaftlich geprägter Lebenswelt der Region Herford. Zur Erwerbsnahengruppe der in bezug auf Weiterbildung stark Ausgegrenzten gehörend, hat er noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Als Hinderungsgründe erscheinen in der Datenanalyse des Erstinterviews wesentlich das Syndrom der Sinnlosigkeit eines solchen Unterfangens und die Arbeitsbelastungen (ebenfalls stark ausgeprägt; er selbst nennt im Erstinterview als wichtigsten Grund für seine Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung Zeitmangel). *Jürgen G.* wird als aus dem Qualifikations- und Stellungsmilieu der kleinen Selbständigen stammend beschrieben und einem Marginalsegment mit konkreter Arbeitsplatzgefährdung und geringen Arbeitsplatzopportunitäten zugeordnet. Seine Berufsqualifikation entspricht der eines Angelernten ohne Berufsausbildung.

Jürgen G.'s beruflicher Werdegang war durch die Übernahme des zwischenzeitlich verpachteten, relativ kleinen elterlichen Milchwirtschaftsbetriebes (mit ca. 15 Milchkühen) geprägt, der zum Zeitpunkt der Übernahme vor zirka zwanzig Jahren zwar noch eine auskömmliche Existenz verhieß, im Zuge veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen aber immer weniger subsistenzsichernd war. Zusammen mit einer Schwester bei der Mutter aufgewachsen, führte er den zuvor verpachteten und nach seiner Einschätzung heruntergewirtschafteten Betrieb seit seinem achtzehnten Lebensjahr gemeinsam mit der Mutter. Heirat und Familiengründung kamen nicht zustande, so daß seine Mutter für die Fortführung des Hofes seine einzige Stütze blieb. Aufgrund der knappen finanziellen Möglichkeiten unterblieb offenbar eine Modernisierung des Hofes, so daß die in einer Sieben-Tage-Woche anfallende Arbeit vor allem unmittelbar körperlich schwere Arbeit war und dementsprechend viel Zeit in Anspruch nahm.

Der Tod seiner Mutter und die dadurch eintretende (oder verschärfte) Überforderung stürzte *Jürgen G.* in eine schwere existentielle Krise; er ist an einem Wendepunkt für sein weiteres Leben angelangt. Zwar ist ein Leben ohne Arbeit keine Perspektive für ihn, aber allein für die Arbeit zu leben, erscheint ihm in Anbetracht des erfahrenen Preises hierfür nicht tragbar.

“Klar ohne Arbeit, ist alles, irgendwie trist. Auch was, anbetrifft Anerkennung in der Gesellschaft ne? Also man wird dann nicht für ... für voll genommen wenn man nicht 'ne reguläre Arbeit hat. 'Mit dem stimmt ja wohl was nich' ne. 'n normales Arbeitsleben gehört dazu.” (Z. 866ff.)

Das zentrale und seine Lebensperspektiven strukturierende Thema schlechthin dürfte das der Erfahrung physischer und psychischer Überforderung sein. Die ohnehin gerade subsistenzsichernde Bewirtschaftung des Hofes war nach dem Tod der Mutter nur mit einem extensiven Zeit- und Kraftaufwand möglich, der *Jürgen G.* an den Rand seiner Möglichkeiten führte und dessen Folge offenbar sein körperlicher Zusammenbruch mit Krankenhausaufenthalt und anschließender psychotherapeutischer Behandlung war. Die in den Erstbefragungsdaten registrierte stark ausgeprägte Belastung des *White-collar*-Typs hat in dieser Überforderung ihre Wurzeln. Die Tatsache, daß er keine Frau gefunden hatte, die als weitere Arbeitskraft auf dem Hof zur Verfügung stand, erledigte die Perspektive, den Hof noch weiterführen zu können:

“Ich habe ich hab' festgestellt in dem Jahr ist vieles danebenjegangen. Weil es einfach zu viel für mich **allein** zu viel war, ich konnte ... ich konnte es nicht, ich konnte ... ich konnte aber auch nicht nicht 'ne 'ne 'ne Frau einstellen die denn, das konnt' ich mir nicht leisten finanziell, die für mich den Haushalt führt. (...) Es war einfach so: ich war überfordert, mit dem, was da auf mich zukam.” (Z. 115ff.)

Darüber hinaus erzwang seine finanzielle Situation die Aufgabe des Betriebes - seine immer noch als nur labil einzuschätzende psychische Rekonvaleszenz setzte den Verkauf des Viehbestandes und seiner Milchquote voraus - und die Sondierung beruflicher Alternativen. Als Entscheidungshintergrund ist dieses Thema ständig präsent.

Also, “jetzt durch, den gemeinsamen EG-Markt und, tritt auch mehr Wettbewerb ein und - also ich sah keine Chance, alleinstehend, meinen Betrieb so aufzubauen daß er auch fürs (??) noch 'ne richtige Existenz ist.” (Z. 41ff.) - “Es war erstmal sehr schwierig ohne Geld überhaupt hier wieder anzufangen auch mit sehr wenig Geld und - tja, ist ja auch war ja eben das Problem, daß es in den Jahren schwer, also 'ne Frau fin... gefunden haben ne.” (Z. 190ff.)

Jürgen G. ist bewußt, daß ihm nur eine berufliche Veränderung weiterhelfen und ihm neue Orientierungen bieten kann. Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews (Anfang 1994) begann er, allmählich, berufliche Alternativen zu sondieren. In Betracht zog er zum einen eine unmittelbar praktische Angelerntentätigkeit, zum anderen eine Arbeit oder Ausbildung im Altenpflegebereich.

In diesem Reorientierungsprozeß kann er sich auf die praktische Unterstützung naher Verwandter verlassen. Spielte die Schwester für die Bewältigung seines Alltags und die allmähliche Überwindung seiner Depression offenbar eine wichtige Rolle, so ermöglichte ein Cousin eine vorsichtige berufliche Umorientierung. In dessen Tischlerei kann er gelegentlich mitarbeiten und auf diese Art auch Erfahrungen mit den Zwängen und der Zeitstruktur eines von seinen bisherigen Erfahrungen abweichenden Arbeitslebens machen. Weiß er einerseits um seine qualifikations- und altersbedingt schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die es ihm verbieten, besondere Ansprüche an seine Arbeit zu stellen, so macht ihm der erwartete Leistungsdruck bei einer vermutlich ohnehin unqualifizierten Arbeit zugleich Angst.

“Aber da ist mir auch gesagt worden, da mußte von ausgehen daß, wennde was findest, die schlechteste Arbeit für sehr wenig Geld, wird heute regelrecht ausgenutzt. Da wird man, ausgebeutet regelrecht auf dem Markt. Das macht mir auch so’n bißchen Angst wenn ich heute hier ’nen Beruf finden oder ’ne Arbeit finden, würde, der Leistungsdruck der heute dahintersteckt, ne das macht mir ’n bißchen Sorge. --- Aber die Zeit muß es bringen ne?” (Z. 292ff.)

Unter explizitem Hinweis auf Lernprobleme in der Schule möchte er eine berufliche Weiterbildung in Gestalt einer Umschulung am liebsten vermeiden. Gleichwohl hat er entsprechende Möglichkeiten beim Arbeitsamt sondiert, bilanziert die stattgefundene Beratung aber negativ mit dem Hinweis auf das erfahrene geringe Verständnis für seine persönliche Situation - so sei ihm vorgeworfen worden, seinen Beruf aufgegeben zu haben - und die seiner vorgängigen Selbständigkeit wegen fehlende Möglichkeit der Finanzierung einer Umschulung.

Ich “kriege von ... für die Umschulung **keinerlei** Unterstützung vom Arbeitsamt. Die **gesamten** Umschulungskosten müßt’ ich selber tragen. Ich kriegt’n, Lehrgangsentgelt von etwa tausend Mark, also im ersten Jahr weniger aber im Schnitt so, über die drei Jahre etwa um tausend Mark, und, auch diesen, Umschulungslehrgänge was da alles ... müßt’ ich alles selber bezahlen, also ’en Mittelklassenwagen würde mir die Umschulung kosten ne. Tja aber i’ mein’ nur, wennde sowieso nich’ gern zur Schule jehst sollste **das** jetzt no’ machen?” (Z. 505ff.)

Weitere Sondierungen bei einer offenbar konfessionellen Stiftung, eine Ausbildung im Bereich Altenpflege zu machen, führten zunächst zu dem Ergebnis, daß für eine entsprechende Maßnahme erhebliche Kosten (ca. 30.000 Mark) entstehen würden, so daß die Konkretisierung einer Arbeitsaufnahme als Hilfspfleger zum Interviewzeitpunkt noch offen

war. Die in der Erstbefragung angegebenen Prioritäten der Wertigkeit von Berufsarbeit haben zum einen im erfahrenen Arbeitsleben als selbständiger Landwirt wie zum anderen auch im avisierten Bereich einer beruflichen Umorientierung ihre Bezugspunkte.

Seine Zukunftsperspektiven sieht *Jürgen G.* als eher düster an, zumal allgemeine Beobachtungen wie Arbeitsplatzvernichtung durch zunehmende Rationalisierung sowie die wahrgenommene ökologische Bedrohung das bildungs- und berufsbiographisch bestimmte Negativszenario noch verstärken. Dabei scheinen seine Einschätzungen hinsichtlich der faktischen Schwierigkeiten, mit 42 Jahren ohne Formalqualifikation eine akzeptable berufliche Umorientierung vornehmen zu können, realistisch:

“Ich mußte mich jetzt entscheiden aufzugeben, oder diesen schwierigen Weg weiterzugehen denne - wenn ich noch weiter warte, dann find’ ich auf dem Arbeitsmarkt, überhaupt keine Arbeitsmöglichkeit mehr, weil ich schon zweienvierzig bin ne.” (Z. 47ff.) - “Aber jetzt, nochmal irg’ndwo anders einsteigen is’ aber auch schwer geworden. Umschulen möcht’ ich nicht mehr mit zweienvierzig. Ich bin nie jern zur Schule jejangen muß ich Ihnen ehrlich sagen. Es fällt mir auch heute, das Lernen schon sehr schwer. Un’ das muß schon irgendwie mal so ’ne, Arbeit sein, in der man, eingearbeitet wird und das ist dann, daß man das nun kann ne. Auch nicht drei Jahre Lehrzeit das mach’ ich nicht mehr.” (Z. 215ff.)

Alles in allem ist *Jürgen G.* sehr resignativ. Er hat Zukunftsangst und sieht wegen seines fortgeschrittenen Alters einstweilen keine konkreten beruflichen und persönlichen Perspektiven.

Jürgen G. erscheint, durchaus in Übereinstimmung mit den Makroebenenkategorisierungen, als von Weiterbildungsmöglichkeiten Ausgegrenzter, der auch angesichts der wahrgenommenen berufsbiographischen Weichenfunktion von beruflicher Umschulung diese in Antizipation der aufzuwendenden Kosten, angesichts seiner negativen Lernerfahrungen und in Anbetracht einer ungewissen Kosten-Nutzen-Bilanz lieber vermeiden will. Er ist ein offener Weiterbildungsverweigerer.

4. WEITERBILDUNGSABSTINENZ - EINE GEGENÜBERSTELLUNG VON HYPOTHETISCHER KLASSIFIKATION UND EMPIRISCHER TYPOLOGIE

Am Anfang des Projekts "Weiterbildungsabstinenz" stand die Annahme, daß auch in Zeiten des alle gesellschaftlichen Bereiche erfassenden akzelerierten Wandels die Modernisierung der Qualifikationen durch ihre Träger nicht so bruchlos erfolgen würde, wie die zum Teil euphorischen Verlautbarungen zu "lebenslangem Lernen", "lernender Organisation", "lernender Gesellschaft" und so weiter dies unterstellen. Dabei war Rückgriff genommen worden auf vorgängige Arbeiten zum Phänomen des Bildungswiderstands¹, eine resümierende Untersuchung zur deutschen Weiterbildungsteilnahmeforschung (*Bolder* 1986, 1987) und die vorsichtigen bis skeptischen Stellungnahmen zum Erfolg der Qualifizierungsoffensive Mitte der achtziger Jahre (z.B. *Dobischat* 1985; *Geißler/Heid* 1987), die sich gerade dem Feld der Ausgegrenzten widmete. Um nun die vielfältigen Abstinenzformen theoretisch vorzuklären, war zu Beginn des Projekts eine Klassifikation möglicher Formen von Nichtteilnahme an erwerbsbezogener Weiterbildung vorgeschlagen worden (*Bolder* 1993; s.a. *Teil 1*, 106), wie sie die bezogene Literatur nahelegte. Im folgenden Kapitel soll das Passungsverhältnis von vorgängiger theoretischer Klassifikation und empirischen Typen untersucht werden.

Zu diesem Zweck wurden alle Interviews noch einmal konkret auf dieses Passungsverhältnis hin durchgesehen. Die Fragestellung verschob sich damit in die Richtung einer empirischen Überprüfung der vorgegebenen theoretischen Kategorien. Im Gegensatz zur induktiv vorgehenden Analyse der Einzelfälle und der Bildung von theorienahen Kategorien aus dem empirischen Material wird bei der Erstellung der Abstinenztypologie - als nach der Fallreihenbildung zweiter Stufe der fallübergreifenden

1 Z.B. *Bolder* 1978; vor allem Kap. IV und V; vgl. auch *Bolder* 1994; *Willis* 1979; *Axmacher* 1990a, b.

Abbildung 4: Phänotypen der Nicht-Beteiligung an beschäftigungsnaher Weiterbildung (hypothetische Klassifikation)

A. Von der Weiterbildungsforderung nicht Betroffene:

Das sind:

1. Nicht-Erwerbspersonen

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

2. Auszubildende

B. Von der Weiterbildungsforderung Betroffene:

1. (Vornehmlich) aus der betrieblichen Weiterbildung Ausgegrenzte

- a) branchenspezifisch:
 - die Angehörigen z.B. der meisten Allgemeinen Dienstleistungsberufe;
- b) beschäftigungsverhältnis-typisch, z.B.:
 - Nicht-Erwerbstätige,
 - Teilzeitbeschäftigte,
 - Zeitarbeiter,
 - (Konti-)Schichtarbeiter;
- c) qualifikationsspezifisch:
 - Analphabeten (mit Ausnahme von Alphabetisierungskursen im öffentlichen Weiterbildungssystem),
 - Ungelernte (Ausnahme etwa: VW-Modellprojekt),
 - “Lernschwache”;
- d) nationalitätenspezifisch:
 - Ausländer (Ausnahme etwa: BMW-Lernstatt).

2. Desinteressierte

a) altersbedingt:

- vor dem Ruhestand Stehende (über ca. 55 Jahre);

b) berufstypisch:

- (aufgrund typischer Merkmale) Chancenlose,
- Erwerbspersonen in (relativ) wandelresistenten Berufen/Branchen (vom Gelegenheitsarbeiter bis zum Berufspolitiker);

c) motivationsbedingt:

- generell Demotivierte,
- Mißerfolgserfahrene,
- Freizeitorientierte, extrinsisch Motivierte,
- “external” Orientierte.

3. Verweigerer

a) Ausweicher:

aa) über Vermeidung, z.B.:

- durch Wechsel in eine andere (tendenziell unterwertige) Tätigkeit,

ab) in akzeptierte Rückzugsformen:

- Krankheit,
- Überlastsyndrom,
- Hausfrauenrolle (ausschließliche Familienorientierung);

b) Widerständler (im engeren Sinne):

ba) in “sanften” Formen:

- Wegschlafen; Nicht-Beteiligung am Weiterbildungsprozeß (“am Unterricht”),
- Sich-Verstecken (in der Hierarchie; nur in Großorganisationen und unter der Bedingung gesicherter Beschäftigung möglich),

bb) in offenen Formen:

- offene Verweigerung,
- Stören (des Unterrichts),
- teilnehmeröffentliche Destabilisierung der Lehrpersonal-Autorität,
- anomisches (nicht “entschuldigtes”, nicht “nachvollziehbares”) Abbrechen.

Analyse - der umgekehrte Weg beschritten, wobei sich die Gruppierung der Fälle diesmal weniger von ihrer individuellen Gestalt, zum Beispiel der Typik der individuellen, subjektiven Strukturierung der Bildungsbiographie her bestimmt, wie das noch bei der Fallreihung der Fall war. Es soll also untersucht werden, ob die Fälle, letztlich auch: Gruppen von Fällen, als Typen im Sinne der in der Abbildung 4 wiedergegebenen Kategorien gedacht werden können.

4.1 Nicht-Abstinente

Die im ersten Teil (Abb. 4, A) Aufgeführten waren als von der Weiterbildungsnorm nicht Gemeinte aus der Untersuchung von vornherein ausgeschlossen. Dennoch sind aufgrund zwischenzeitlicher Statuspassagen mit *Gudrun H.*, *Lothar T.* und *Walter G.* Vorruehändler im Sample der Mikroebene aufgetaucht. Sie wurden als Erwerbsnahe am Stichtag der Erstbefragung in der Analyse belassen.

Ausgesondert wurden dagegen alle jene Fälle, die trotz der systematischen Selektion im Prozeß des sukzessiven, theoretisch geleiteten und empirisch begründeten Auswählens noch als eigenmotivierte Weiterbildungsoffene und somit nicht als Abstinenzler eingestuft werden konnten. Das betrifft zunächst einmal alle Fälle der Untergruppe der positiven Bilanzen, deren bildungsbiographisches Strukturierungsmuster grundsätzliche - biographisch realisierte - Weiterbildungsbereitschaft ist. Aber auch in der Untergruppe der ambivalenten und negativen Bilanzen findet sich mit *Frank S.* jemand, der angesichts seiner hartnäckigen Aktivitäten Ende der achtziger Jahre, eine Umschulung bewilligt zu bekommen, trotz ambivalenter Bilanz auch zu den potentiell Abstinenten selbst dann nicht zu zählen ist, wenn man, wie das bei der Vorabtypisierung durch die Erstinterpretin geschehen ist, davon ausgehen kann, daß in Zukunft nicht mehr mit dergleichen Aktivitäten zu rechnen sein wird. Ein Abstinenztyp ist er nicht; folglich kommt auch er für die Typologie nicht in Betracht.²

Die hypothetische Phänotypologie der Weiterbildungsabstinenz unterscheidet zwischen drei großen Gruppen: den "(vornehmlich) aus der betrieblichen Weiterbildung Aus-

2 Damit fallen aus der Abstinenztypologie heraus: *Johanna O.*, *Rudi C.*, *Ludwig D.*, *Paul L.*, *Otto O.*, *Barbara A.* und *Frank S.* (s. Anlage 4).

gegrenzten”, den “Desinteressierten” und den “Verweigerern”. Alle drei Gruppen von Nichtteilnehmern, die von der Weiterbildungsforderung betroffen sind, lassen sich unter den vierzig verbliebenen Fällen des Mikroebenessamples unschwer ausmachen.³

4.2 Verhinderte

Handelt es sich bei “Desinteressierten” und “Verweigerern” um Abstinente im engeren Sinne, das heißt um Abstinente aus mehr oder weniger eigenem Antrieb und Interesse, so finden sich in der Gruppe der “Ausgegrenzten” vor allem Nichtteilnehmer, die unter besser gegebenen Bedingungen durchaus interessiert gewesen wären, sich beschäftigungsbezogen weiterzubilden. Statt dessen erfahren sie unter teils sehr differenten Ausgangsbedingungen Ausgrenzung, werden sie an der Realisierung dieses Interesses gehindert.

Den Fall des *Julian K.* haben wir oben vorgestellt. Weiterbildungsoffen, bilanziert er seine Erfahrungen deutlich und explizit negativ und wäre dennoch daran interessiert, umzulernen, wenn es denn finanzierbar wäre und seine Berufsperspektive akzeptiert würde. Unter den gegebenen Bedingungen sieht und hat er wohl auch keine Chance.

Auch *Hans M.* wäre durchaus ansprechbar. Als jemand, der Abstiegserfahrungen gemacht hat - vom qualifizierten Facharbeiter zum angelernten Arbeiter in kontinuierlicher Wechselschicht -, zählt er objektiv zu den qualifikationsspezifisch Ausgegrenzten (Abb. 4, B. 1b).

Ausgegrenzt ist auch *Jupp K.* Aus einem konsistenten Ungelerntenmilieu stammend, hat er aber nie Weiterbildungsinteressen entwickelt; bei ihm fallen objektive und subjektive (Selbst-)Ausgrenzung also zusammen. Zudem steht er kurz vorm Vorruhestand und ist insofern auch nicht weiter interessiert, könnte also genauso gut zu den “Desinteressierten” gerechnet werden.

Jenny T. und *Anna M.* zählen zur Fallreihe der Familienfrauen aus der Region Herford. Die Subordination der Erwerbsarbeitsperspektive unter das Familieninteresse ist

3 Analytische Kategorien dürften in aller Regel keine reine - “idealtypische” - Entsprechung in der real existierenden Welt haben. Die Realtypen existieren vielmehr nahezu ausschließlich als Mischtypen. So können selbstverständlich grundsätzlich Desinteressierte im Falle akuter Anforderung verweigern - usf. Insofern ist jede Typisierung ein Prokrustesbett empirischer Vielfalt - und dies auch immer zu bedenken.

die subjektive Kehrseite einer objektiven Ausgrenzungstendenz unter Phasenmodell und Reservevorbehalt (vgl. Abb. 4, B. 1b). Unter verschärften Arbeitsmarktbedingungen gerät der bei beiden vorhandene Reintegrationswunsch immer mehr zur Schimäre.

4.3 Desinteressierte

Die “Desinteressierten” bilden die erste große Gruppe der im engeren Sinne willentlich Abstinenten; von den vierzig verbliebenen lassen sich zwölf Fälle dieser Kategorie der Weiterbildungsabstinenten zuordnen. Sie unterscheiden sich von der anderen großen Gruppe vor allem dadurch, daß sie kaum auf konkreten Widerstand treffen, weil die Weiterbildungsforderung sie allenfalls abstrakt, nicht aber in ihrer Lebenssituation konkret erreicht, oder weil sie es gelernt haben, dem ihres Erachtens angesichts eines bestenfalls ungewissen Ertrags zu hohen Aufwand ohne sonderliche - energieaufwendige - Widerstandsleistung aus dem Weg zu gehen (vgl. Abb. 4, Ziff. 2).

So sind es denn von den insgesamt neun Fallreihen und -untergruppen bis auf eine Ausnahme auch nur vier, die - und das theoretisch durchaus nachvollziehbar - das Rekrutierungsreservoir des Abstinententyps der Desinteressierten bilden: die westdeutschen erwerbsnahen “Familienfrauen” (Fallreihe 3)⁴, die in der Regel auf eine lange Un- und Angelernten-Erwerbsbiographie zurückblickenden Fälle der Erfahrungswissen Reklamierenden (Fallreihe 4) und die altersbedingt beziehungsweise status-quo-orientiert sich Zurückziehenden der Fallreihe der Stabilitätsorientierten.

Zu den auf Besitzstandswahrung, den Status quo, Fixierten zählt auch *Hauke H.* Die zentralen Themen des mit 45 Jahren noch relativ jungen Versicherungskaufmanns sind, vor allem anderen, Kontinuität, Sicherheit und die Sicherung von Optionen, Vertrautheit und Ortsbezogenheit der - kontaktreich organisierten - Arbeits- und Lebenswelt. Ausdrücklich betont er, daß es “damals” besser gewesen sei als heute, wo die junge Generation seines Tätigkeitsfeldes permanenten Weiterbildungszumutungen ausgesetzt sei. Für ihn, so bilanziert er, bringt berufliche Weiterbildung keinen Vorteil mit sich. Mobilitätszumutungen jedweder Art wehrt der beruflich hervorragend Abgesicherte konsequent ab.

4 Die Fallreihennummern beziehen sich auf Anhang 4.

Carola Sch. ist kein Widerstandstyp; auch ihr zentrales Thema ist, nachdem sie aufgrund des Berufszuweisungssystems der DDR ihren Traumberuf der Kosmetikerin nicht realisieren konnte, die Stabilität des dann doch Erreichten. Allenfalls ein Nahdistanzaufstieg als rechte Hand des Institutsdirektors könnte die Sekretärin noch reizen. Ansonsten ist sie daran interessiert, ihre Familienorientierung bei Beibehalt ihrer Erwerbstätigkeit zu leben. Alles was sie hierzu braucht, schätzt sie, ist Hinzulernen im Arbeitsvollzug, am Arbeitsplatz.

Status-quo-orientiert, insoweit es Erwerbsarbeit und auf sie bezogene Bildungsaufwendungen betrifft, ist schließlich auch ihre - in etwa gleichaltrige - westdeutsche Geschlechtsgenossin *Elke F.* (s. Abschnitt 3.5.2), deren primäres Interesse dem Leben nach der Arbeit gilt. Sie, die sich heute anstelle einer Fixierung auf die Paarbeziehung eine "richtige" Familie vorstellen könnte, nähert sich schon dem Typus der letztlich desinteressierten Herforder Familienfrauen, wie ihn *Viola P.* repräsentiert (s. Kap. 3.3), die in ihrer exponierten Position als ausgegrenzte Telefonistin bei der *Telekom* und angesichts ihrer strikten Familienorientierung keinerlei bildungsbiographische Strukturierungsversuche mehr erkennen läßt. Im Prinzip trifft das auch für *Gisela G.* zu (s. Anhang, 3), deren Erwerbsperspektive grundsätzlich ambivalent erscheint und deren Weiterbildungsabstinenz der Interviewerin und Erstinterpretin einer unentschlossen-"luxurierenden" Perspektive geschuldet schien, weil ein ernsthaftes Reintegrationsbemühen letztlich nicht erkennbar sei.

Letztlich diffus stellt sich auch *Trude R.*'s Interesse dar, aus ihrer strikten Subordination unter das - konventionell interpretierte - Familieninteresse "rauszukommen". Zwar wäre ihr sehr daran gelegen - und deshalb thematisiert sie es auch durchgängig -, Berufs- und Familienfrauenperspektive miteinander zu versöhnen, doch würde der Entlernten letztlich objektiv - arbeitsmarktbedingt - und subjektiv - über ihren Wunsch vermittelt, es "etwas langsamer angehen (zu) lassen" - ihr Alter Schwierigkeiten bereiten, dies zu realisieren.

Daß mit zunehmendem Alter die Erwerbsperspektive zurückgefahren wird, gilt selbstverständlich ganz besonders in dem hier vorzugsweise angesprochenen Erwerbsnahensegment mit seinen sehr oft körperlich stark belastenden Tätigkeiten. *Manfred N.*, Tischler von Beruf, will mit seinen 54 Jahren nur noch Aufwand vermeiden, seine Belastungstoleranzgrenze ist stark reduziert. Als jemand, der sich in seine dörfliche Lebenswelt integrieren konnte, hat er keinerlei Interesse an einer Änderung des Status quo,

ist also in gewisser Weise doppelt immunisiert gegen Weiterbildungszumutungen (s. Abschn. 3.5.1).

Ähnlich wie *Manfred N.* ist *Lothar T.* in die dörflich-kleinstädtische Lebenswelt integriert. Erwerbsoptionen haben sich für ihn, der mittlerweile, den Arbeitsmarktmaßnahmen in den neuen Ländern entsprechend, in den Vorruhestand übergewechselt ist, von selbst erledigt; spätestens seit ihm sein Sohn mitgeteilt hatte, daß er an einer Selbständigenposition, die mit aufzubauen ihm noch eine lohnende Aufgabe gewesen wäre, nicht interessiert sei. Er hatte, wie er betont, zeit seines Lebens Spaß an seinem Beruf, der ihm nie zu besonderen Bildungsanstrengungen Anlaß gab.

Herbert E. schließlich, mit einem intrinsischen, noch handwerklich bestimmten Arbeitsethos ausgestattet, hatte im Laufe eines langen Arbeitslebens, das ihn einige Jahre ins Ausland verschlug, Gelegenheit genug, Berufserfahrung anzuhäufen. Sein Beruf hatte auch den Mechaniker aus der Region Herford nie zu Weiterbildungsmaßnahmen gezwungen, die über das Lernen *on the job* hinausgingen; dazu waren auch die technischen Entwicklungen in seinem Arbeitsbereich nicht gravierend genug. Das hinderte den mittlerweile, zum Zeitpunkt des Zweitinterviews, auch schon 61jährigen nicht daran, sich einen weiteren Horizont buchstäblich zu erwandern und seinem entwickelten politischen Interesse mit der Lektüre von Zeitungen und Magazinen nachzugehen, die man in seinem Qualifikationsmilieu eher nicht erwarten würde.

Ähnlich, wahrscheinlich auch kohortentypisch entwickelt zeigte sich schon (in Kap. 3.4) des *Willi S.* Arbeitsverständnis, seine Weigerung, sich letztlich (wie beide das wohl wahrnehmen) heteronomisierenden Bildungsveranstaltungen zu unterziehen. Dafür ist seine Kompetenz, wie er darstellen kann, aufgrund über lange Jahre akkumulierten, auf praktischer Erfahrung begründeten Wissens denn doch zu groß.

Dabei ist *Willi S.*, das ist nicht zu übersehen, wie *Herbert E.* und *Jonas K.* durchaus lernoffen. Bei Letzterem haben die extremen Bedingungen des restriktiven Chancenrahmens aus der Sowjetunion emigrierter Spätaussiedler quasi zwangsläufig zu großer kompensatorischer Umlernbereitschaft geführt. Dennoch fällt seine Bilanz von Kosten und Nutzen formalisierter erwerbsbezogener Weiterbildung negativ aus: Nicht einmal die obligatorischen Sprachkurse bringen ihm annähernd so viel wie das Lernen, in diesem Fall: das Sprachenlernen, am Arbeitsplatz.

Ein Sonderfall in der Gruppe der Desinteressierten sollte, zumindest den Rahmenbedingungen der Kohorte und des Berufs, vor allem aber auch ihres Geschlechts

wegen, der Fall der 32jährigen *Heike K.* sein. Statt dessen lassen sich auch hier augenfällige Parallelen ausmachen. *Heike K.*, Erzieherin auf einer kinder- und jugendpsychiatrischen Krankenhausstation, ist strikt und kompromißlos **berufsorientiert**, und zwar derart konsequent, daß sie darüber wohl auch ihre **Erwerbsarbeitsperspektive** aufs Spiel setzen würde. Ihr nahegelegte Weiterbildungsmaßnahmen könnten institutionalisierte Dequalifizierung bedeuten. Statt dessen entwickelt sie ihre Berufsrolle systematisch durch Akkumulation von Erfahrung, durch weitgehend autonome Gestaltung ihres Arbeitsbereichs.

4.4 Verweigerer

Die letzte große Gruppe von Abstinenter bilden dann die Verweigerer. Sie sind gewissermaßen der harte Kern der Nichtteilnehmer. Von den bildungs- und erwerbsbiographisch Interviewten des Projekts "Weiterbildungsabstinentz" zählen 21 dazu, also praktisch jeder zweite. Es finden sich darunter, wie unterstellt (s. Abb. 4, Ziff. 3, Buchst. a und b), sowohl Ausweicher als auch regelrechte Widerständler. Darüber hinaus haben die Bedingungen des Umbruchs im Osten Deutschlands aber eine Reihe von Fällen entdecken lassen, die sich in dieses hypothetische Schema nicht einpassen lassen: Verweigerer, die sich tendenziell abstinent verhalten, um die Erwerbsperspektive zu retten.

4.4.1 Ausweicher

4.4.1.1 Verteidigung der Erwerbsperspektive

Eine Reihe dieser Fälle wurde ihrer eigenen Art wegen schon ausführlich geschildert; an sie sei deshalb hier nur mehr erinnert: Da wären zunächst die bei erstem Hinsehen so divergenten Fälle der *Maria R.*, der *Betty B.* und der *Margot N.* aus der Fallreihe der erwerbsorientierten "Frauen-Ost". Zu den unter Akkulturationsdruck stehenden ostdeutschen Frauen zählen dann auch *Erna R.* und *Margret M.* aus Halle. *Erna R.*, deren Berufsperspektive schon durch den Vater abgeblockt wurde, der sie zur Familienfrau heranziehen wollte, wodurch

"ich mich (!) natürlich, selber zum Todesurteil verurteilt (habe) indem ich nun, für drei Männer zu Hause und denn kam d'r vierte dazu die Oberhemden (bügeln) mußte, die Mutter machte das nicht mehr akkurat genug" (Zeile 194ff.),

deren positive "Ideologie" sie oft verleitet hat, sie "Prügel" hat beziehen und "Lehrgeld bezahlen" lassen, hat nie an irgendeiner Weiterbildung teilgenommen. Dafür hat sie, deren Lebensthema es ist, immer die Dumme gewesen zu sein, am Beispiel ihres Mannes und anderer miterleben müssen, wie widersinnig Weiterbildungsbeteiligung sein kann. Während er von einer allseits anerkannten westdeutschen Bildungsinstitution zum Hausmeister umgeschult wurde, bekleidet sie, die ungelernte Putzfrau, die den "alten Werten" nachhängt, de facto eine solche Stelle, die ihr zudem noch viel - und das ist ihr sehr wichtig - soziale Anerkennung verschafft hat.

Der Fall der 45jährigen Fußpflegerin *Margret M.* liegt, obschon im Verlauf ihrer gelebten Autonomisierung anders, dennoch ganz ähnlich insofern, als auch ihr in einem in der Diaspora lebend katholisch geprägten Elternhaus der Lebensweg vorgezeichnet wurde. Anders als *Erna R.* ist sie dem Elternhaus entflohen - um dann ihre Autonomisierung doch in streng familialer Berufsnachfolge (als Krankenschwesternschülerin) zu betreiben. Erwerbstätigkeit ist ihr das wichtigste Mittel, ihre Selbständigkeit zu erhalten. Alles würde sie, die partout "nicht zu Hause bleiben will", tun, um ihre Erwerbsperspektive zu verteidigen. Was im einzelnen, läßt sie folgerichtig offen: "da würd' ich lieber, nee ..."; selbst zu Weiterbildungsmaßnahmen würde sie sich - im äußersten Notfall - verpflichten lassen.

Strikt auf ihrer Erwerbsperspektive besteht auch *Regina G.*, die wie *Betty B.* und *Maria R.* in X. lebt. Weiterbildungsveranstaltungen steht sie bestenfalls distanziert gegenüber. Irgendeine Erwerbstätigkeit, welche auch immer, würde sie vorziehen; nicht zuletzt, um mit ihrem Mann ihren Hausbesitz zu verteidigen.

Ähnlich liegt der Fall sowohl von den objektiven Voraussetzungen als auch vom massiv erklärten Ziel der Reintegration her bei der Derzeit-Hausfrau *Evelyn S.* Sie diskutiert im Zweitinterview aber Reintegrationsinteresse und -chancen distanzierter, wahrscheinlich weil ihr ihre traditionell-weibliche Orientierung in der Alternativrolle entgegenkommt. *Evelyn S.* erscheint passiver bei der Realisierung ihrer Doppelooption auf Erwerbs- und Familienperspektive. Insbesondere aber plädiert sie, aufgrund von Sekundärerfahrungen skeptisch, für Lernen am Arbeitsplatz anstelle von "Maßnahmen".

Genauso wenig interessiert an Weiterbildung war die Westdeutsche *Ulla Z.*; genauso unmißverständlich aber darauf bedacht, ihre Erwerbsperspektive durch Reintegration in ein Normalarbeitsverhältnis zu realisieren (s. Abschn. 3.5.3). *Tina S.* und *Ulrike Z.*, ebenfalls aus der Region um das Arbeitsamt Herford, gehören auch zu dieser westdeutschen Parallelfallreihe der ostdeutschen Frauen unter Akkulturationsdruck. Beiden war auch eine vorberufliche geschlechtsspezifische Sozialisation zuteil geworden, die ihren Wünschen nicht entsprach. Beide bilanzieren das Kosten-Nutzen-Verhältnis von erwerbsbezogener Weiterbildung negativ: Die Expedientin *Tina S.* sähe explizit ihre Stelle, in der sie sich nach einer westlich-typischen, zum Teil familienbedingten Chaosbiographie im Verlauf wieder auf ein Normalarbeitsverhältnis hinarbeiten konnte, gefährdet, und die Büglerin *Ulrike Z.* lehnt nach mit 34 Jahren auch schon chaotischer, klassisch-proletarischer Erwerbsbiographie explizit Veranstaltungen ab, deren Praxisbezug sie sich nicht vorstellen kann. Beiden ist aber ihre Erwerbsperspektive unabdingbar.

Es bleiben drei Fälle, die mit den Bedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit in Ost und West nicht erfaßt werden können, die aber dennoch deutliche Parallelen erkennen lassen: Zentral ist auch ihnen der Kampf um den Erhalt der Erwerbsperspektive. War dies bislang für Männer in Westdeutschland, vor allem in Arbeitsmarktregionen, die in jüngerer Vergangenheit nicht ganz besonders negative Entwicklungen verzeichnen mußten, kaum ein Thema, so doch und wegen der seinerzeit dort selbstverständlichen Garantie der Arbeitsplätze um so mehr in der ehemaligen DDR.

Hans J. (s. Abschn. 3.1.2) und *Fritz H.* (Abschn. 3.5.1) stellen ihre berufliche Zukunft, jeder auf seine Weise, obenan; als Inhaber autonomieträchtiger und zeitextensiver

Stellen haben sie, obwohl durchaus nicht unbedingt abgeneigt, anderes zu tun, als sich Weiterbildungsveranstaltungen zu leisten.

Kein Thema ist Weiterbildungsteilnahme auch für *Kurt M.* Der 31jährige Dreher hat sehr negative Erfahrungen mit Bildungsprozessen angehäuft und bilanziert sie dementsprechend. Knapp zwei Jahre vor dem Erstinterview hatte er, der seine Lehre noch ohne nennenswerte NC-Ausbildung zu DDR-Zeiten abschloß, einen CNC-Lehrgang, der ihm zu mathematisch, zu theoretisch angelegt war, abgebrochen. Heute, meint er, wäre er als CNC-Dreher wohl arbeitslos. Und das ist für ihn "das Schlimmste, was es gibt: Arbeit zu verlieren". Seine Erwerbsarbeitsperspektive zu sichern, hat bei ihm absoluten Vorrang. Berufliche, insbesondere in Kurzform stattfindende Weiterbildung, schließt das Dossier über *Kurt M.*, würde er allenfalls im äußersten Fall als Mittel zur Erlangung eines Arbeitsplatzes in Kauf nehmen.

4.4.1.2 *Strategien des Vermeidens*

Als Strategien des Ausweichens wurden in der hypothetischen Klassifikation (s. Abb. 4) Vermeidungshandeln und normativ akzeptierter Rückzug genannt. Von den vierzig biographischen Interviews lassen sich sechs durchaus diesen eher allgemeinen Formen des Ausweichens zuordnen. Diese Fälle sind weder wie die generell Desinteressierten kaum erreichbar, noch dominiert der praktisch unbedingte Wunsch, die Erwerbsperspektive aufrechtzuerhalten, die Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme an weiteren Bildungsveranstaltungen.

Der status-quo-orientierte *Rolf B.* ist wie *Hans J.* und *Kurt M.* einer der Jüngsten des Samples. Der Verkehrstechniker, in einem stadtnahen Hallenser Betrieb beschäftigt, ist wie sie sehr arbeitsorientiert, sieht aber bei durchaus realistisch scheinenden Nahdistanzaufstiegschancen keinen unmittelbaren Druck, seine Erwerbsarbeitsperspektive zu verteidigen. Auch berufliche Weiterbildung ist für ihn nicht vonnöten. Es reicht ihm, sich das unbedingt und konkret Erforderliche und Umsetzbare en passant anzueignen.

Ein - vergeblicher - Vermeider ist auch *Bruno B.* (s. Kap. 3.4). Von seinen Merkmalen her als "Begünstigter ohne Bedarf" klassifiziert, ist er tatsächlich ein zwangsverpflichteter Teilnehmer, dessen Bedarf nicht durch die objektive Anforderungsstruktur seiner Tätigkeit oder deren Weiterentwicklung definiert wurde, sondern durch eine global orientierte

Firmenübernahme. Vergeblich bemüht sich der Chefmechaniker zur See, die symbolisch-systematisch hergestellte Entwertung seines Erfahrungswissens zu vermeiden.

Schon aufgrund der objektiven Ausgangsbedingungen selbstverständlich anders verhält es sich bei *Werner E.*, der ebenfalls, wie *Bruno B.*, in der Region Herford lebt. Dem 55jährigen Büroboten, der aus einem eher bildungsfernen Milieu stammt, macht nicht die symbolische Entwertung seines Erfahrungswissens zu schaffen. Ihm waren Strategien der Strukturierung der Bildungsbiographie sozialisationsbedingt immer eher fremd; mittlerweile stellt sich ihm diese Frage nicht mehr. Sein großes Thema ist die Vermeidung jedweder Veränderung, zumal der Bedingungen seines instrumentell verstandenen Arbeitsverhältnisses.

Claudia W. waren andere, eher bildungsbürgerliche Ansprüche mitgegeben worden, die sie zwar, indem sie ihren Wunschberuf ergriff, nicht realisierte, mit denen sie sich aber immer noch auseinandersetzt. Wenn sie schon Friseurin werden mußte, hätte sie doch wenigstens Meisterin werden können, meint man in ihrer Familie. Mit 39 Jahren hat sie so in ihrem Beruf keine Chancen mehr, weiß sie. Ihre Reintegrationsbemühungen erscheinen nicht konsequent; sie weicht der Konkretion ebenso aus, wie sie Weiterbildungsveranstaltungen gemieden hat, die sie hätten weiterbringen können.

Vera D. und *Gudrun H.*, beide aus kleineren Gemeinden in der Umgebung von Bitterfeld, haben - und darin unterscheiden sie sich von ihren Geschlechtsgenossinnen des Abstinenztyps der "Sicherung der Erwerbsperspektive" - tatsächlich die Hoffnung auf Reintegration, zumal angesichts ihres Alters von 54 beziehungsweise 58 Jahren, aufgegeben; bei *Gudrun H.* kommt hinzu, daß sie in der Zwischenzeit denn auch in den Vorruhestand übergewechselt ist. Beide sind aber über ihr ganzes Erwerbsleben hinweg beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen ausgewichen. Wenn *Vera D.*'s Gesundheitsprobleme verantwortlich für eine Chaosbiographie und wohl auch (Mit-)Grund für das Ausbleiben jeder Art von aktiver, über den Arbeitsvollzug hinausweisender Strukturierung waren, so thematisiert *Gudrun H.*, die Erfahrungswissen höher einschätzt als Bildungstitel, ganz konsequent den engen Chancenrahmen ihrer Generation, ihre Fremdbestimmung durch die Zeitläufte.

4.4.2 Widerständler

Es stehen schließlich vier Fälle (von vierzig) offen. Es sind dies die Widerständler im engeren Sinne: zwei Männer aus der Region Herford und je ein Mann und eine Frau aus der Region Halle. Die vier sind, vergleicht man ihre Biographien miteinander, extrem unterschiedlich; das beginnt damit, daß sie sich aus allen vier Altersjahrzehnten der Untersuchung rekrutieren, und endet nicht damit, daß sie zu vier verschiedenen (Untergruppen von) Fallreihen gehören.

Jürgen G., Armin St., Walter G. und Anke N. wurden dort schon vorgestellt.⁵ *Jürgen G.* perhorresziert aufgrund negativer Erfahrungen jede Art von Bildungsveranstaltungen, während *Armin St.* Kosten und Nutzen deutlich negativ bilanziert. *Walter G. und Anke N.* sind in der neuen Welt noch nicht angekommen.

4.5 Fallreihen und Typologie - ein Vergleich

Die beiden Abstraktionsschritte - die eher auf Ähnlichkeiten und Dissimilaritäten zwischen den Einzelfällen abstellende Fallreihung und die enger auf die Lösung eines theoretischen Problems zielende Typisierung des Abstinenzverhaltens, der eine eher induktiv, der andere eher empirischer Abgleich einer deduktiven Klassifikation - lassen Kontingenzen erkennen, die systematisch auftreten und sich als solche erklären lassen (Tabelle 8).

Die augenfälligsten Beispiele sind neben dem definitiven Ausschluß der Fallreihen-Untergruppe der Weiterbildungsoffenen mit positiven Kosten-Nutzen-Bilanzen aus der Abstinenztypologie die vollständige Passung zwischen der Fallgruppe der unter Akkulturationsdruck handelnden ostdeutschen Frauen (Untergruppe 2 A) und (nahezu) den an Reintegration in ein sogenanntes Normalarbeitsverhältnis Interessierten (5 C) und dem Typ "Sicherheit der Erwerbsperspektive". Letztere sind allenfalls tendenziell artifiziell; immerhin könnten beide Fallgruppen zu den Verhinderten zählen. Andererseits rekrutiert sich der Typ selbst aus beinahe allen Fallreihen-Untergruppen.

Auffallend ist auch das Rekrutierungsmuster der "Desinteressierten". Dieser Abstinenztyp ist offensichtlich bei den Familienfrauen (Fallreihe 3) und den stabilitätsorientierten älteren Arbeitnehmern und den Status-quo-Fixierten (5 A, B) besonders verbreitet. Zumindest bei den beiden erstgenannten Untergruppen leuchtet dies unmittelbar ein: Beide gehören in der Regel nicht zu den Geforderten - die Familienfrauen in ihrer Alternativrolle

5 In den Abschnitten 3.5.1, 3.5.2, 3.4 bzw. 3.2.2.

nicht; die Erwerbsperspektive spielt bei ihnen zudem keine gewichtige Rolle mehr und des Widerstands bedarf es der normativen Affirmation der Familienfrauenrolle wegen auch nicht - und die Älteren als vorm Ruhestand Stehende - auch sie brauchen nicht mehr zu verweigern - ebenfalls nicht.

Andererseits fallen die Nicht-Kontingenzen der Untergruppe der ambivalent oder negativ bilanzierenden Weiterbildungsoffenen (1 B) und der Fallreihe (4) der Erfahrungswissen Reklamierenden mit der Typologie ins Auge, sieht man zunächst einmal davon ab, daß Weiterbildungsoffene *ex definitione* kaum manifeste Widerstandsstrategien entwickeln dürften.

Tabelle 8: Kontingenzen zwischen Fallreihung und Typisierung

	Ver- hinderte	Desinter- essierte	Vermeider	Erwerbs- per- spektive	Ver- weigerer	Kein Abstinenz- typ	n
1 A	■	■	■	■	■	●●●●●●	6
1 B	●	●	■	●	■	●	4
2 A	■	■	■	●●●●●	■	■	5
2 B	■	■	●	●●	●	■	4
3	●●	●●●	●	■	■	■	6
4	●	●	●●	●	●	■	6
5 A	●	●●●	●	●	■	■	6
5 B	■	●●●	●	●	●	■	6
5 C	■	■	■	●●●	●	■	4
n	5	11	6	14	4	7	47

So typisch der Ausfall der Widerstandsstrategien für Familienfrauen, Ältere und Weiterbildungsoffene ist, so einleuchtend ist schließlich der Ausfall des Typs der Desinteressierten und Vermeider für die Reintegrationsbemühten, seien dies nun die unter Akkulturationsdruck stehenden oder in ihrem Bemühen um Strukturierung ihrer Biographie blockierten ostdeutschen Frauen (2 A, B), seien es die auf ein Normalarbeitsverhältnis abzielenden Stabilitätsorientierten (5 C).

Selbstverständlich ist das Passungsverhältnis zwischen Fallreihen und Abstinenztypen über die Fälle der Untergruppen der positiv bilanzierenden Weiterbildungsoffenen (1 A) und - weniger schon - der unter Akkulturationsdruck Stehenden (2 A) hinaus partiell tautologisch; nicht zuletzt deswegen, weil das abstrakte Gemeinsame hinter den verschiedenen Einzelfällen der abstrahierenden begrifflichen Benennung bedarf. Bei seiner Bewertung sollte aber nicht vergessen werden, auf wie unterschiedlichem Wege die beiden vom Einzelfall abstrahierenden Klassifizierungen vorgenommen worden sind. Es ist die über den einzelnen hinausweisende Regelmäßigkeit von Situation, Situationsinterpretation und Weiterbildungshandeln vor dem Hintergrund periodisch und kohortenspezifisch variierten Chancenrahmen, die hier durchscheint.

5. BILANZEN VON BILDUNGSaufWAND UND -ERTRAG: RESÜMEE UND AUSBLICK

Das Anliegen des Projekts "Weiterbildungsabstinenz" war es, die Diskrepanz zwischen der im Zuge politischer und ökonomischer Modernisierung immer durchgängiger an die Individuen herangetragenen Erwartung, sich permanent weiterzubilden, der in Umfragen sich andeutenden weitgehenden Akzeptanz dieser Verhaltenserwartung und ihrer relativ geringen Beachtung zu erklären. Nicht-Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung, die in unterschiedlichen Formen zwischen Ausgrenzung, Desinteresse und Widerstand gegen Wandel aufträte, sollte zu diesem Zweck als Resultat von individuellen Kosten-Nutzen-Überlegungen thematisiert werden, die in individuell völlig unterschiedlichen Situationen der Entscheidung über subjektiv gegebene alternative Handlungsoptionen saldiert werden. Es gehe darum, die Nicht-Teilnahme von Teilen der Erwerbsbevölkerung an und in beschäftigungsnaher beruflicher Weiterbildung aus der Perspektive der Subjekte zu thematisieren und als Resultat individueller Kosten-Nutzen-Saldierung und damit auch als Widerstand gegen eine subjektiv, im Einzelfall, möglicherweise durchaus sinnlose Verhaltenserwartung zu rekonstruieren.

Auf der Makroebene (*Teil 1*) konnten die unterstellten Zusammenhänge, insbesondere die tradierten Segmentationsmuster, reproduziert werden. Damit war der gesamtgesellschaftliche Bedingungsrahmen der Mitte der neunziger Jahre handelnden erwerbsnahen Bevölkerung anders festgeschrieben worden, als es die gängigen optimistischen Annahmen über eine Entwicklung hin zu einer Gesellschaft lebenslang sich Weiterbildender suggerierten. Nachdem nun die Angebots- und Nachfragestrukturen und -prozesse von Arbeit und Bildung sowie die darauf bezogenen Meinungsklimata auf der Mesoebene der konkreten regionalen Handlungskontexte in ihrer aktuellen Entwicklung nachgezeichnet werden konnten, zugleich Schritt für Schritt eine Annäherung an die thematisch relevante Zielgruppe gelang (*Teil 2*), war es Aufgabe dieses dritten Teils des Gesamtberichts über das Projekt "Weiterbildungsabstinenz", die unterstellten subjektiven Brechungen des Verhältnisses von objektiver Chancenstruktur und Weiterbildungsverhalten zu untersuchen.

Dabei bleibt zur Einschätzung der Forschungsergebnisse zunächst einmal festzuhalten, daß sich die Zusammensetzung des Samples der im problemzentrierten Interview Befragten, die sich aufgrund des Auswahlkriteriums der Nähe zum Zentrum des jeweiligen Clusters der in der Untersuchung verbliebenen Teilnehmer und der Nichtteilnehmer der Erstbefragung ergeben hatte, durch Nicht-Erreichbarkeit und vor allem Selbstselektionsprozesse noch einmal verschoben hatte. Während die Zielgruppe sich in der Region Herford recht deutlich in Richtung einer Sampleoptimierung (hin zu geringeren Arbeits- und Weiterbildungsoportunitäten) und in der Region Halle angesichts der Lageparameter dort durchaus konsequent weg von den Normalarbeitsverhältnissen konkretisiert hatte, haben die Selbstselektionsprozesse (s. hierzu auch *Teil 4*) in gewisser Weise eine Rückwendung von den Marginalsituationen hin zu "normaleren" Situationen bewirkt - ein kaum je ganz zu vermeidendes Ergebnis jeder Art von Interviewforschung. Marginalsegmente tendieren nun einmal gesetzmäßig eher zur Verweigerung. Dennoch kann der Prozeß der sukzessiven Annäherung an die Zielpopulation ohne weiteres positiv resümiert werden.

Die Generalhypothese

Positiv resümiert werden kann auch der Versuch, die Generalhypothese des Projekts zu beantworten. Deren zentrale Begriffe,

- die Sinnfrage,
- die (monetäre und psycho-soziale) Kostenfrage,
- die Nutzenfrage,
- beider Abwägung gegeneinander (die Bilanzierung),
- die Frage von Selbst- und Fremdbestimmung der Notwendigkeit und der Durchführung von beschäftigungsnaher Weiterbildung,

waren keineswegs nur Begriffe des Interviewleitfadens. Es waren, überraschend häufig autonom und explizit eingebracht, die Themen der Interviewten. So kann abschließend festgehalten werden, daß die **Generalhypothese** zutrifft⁶: Der Sinn beschäftigungsnaher Weiterbildung muß, soll sie denn akzeptiert werden, individuell, vor dem Hintergrund der eigenen und, wie vor allem die Ost-Interviews verdeutlichen, der kollektiven Erfahrung,

6 Exakter: nicht falsifiziert werden konnte.

nachvollzogen werden können. Wie weit das geht, war - im Osten wie im Westen - an den nicht seltenen Fällen abzulesen, in denen die Interviewten, was man "objektiv", das heißt den vorgängigen minutiösen Definitionen zufolge (s. *Teil 1*, 27f.) als Weiterbildung ansehen mußte, als solche anzuerkennen schlicht verweigert, aus ihrem Bewußtsein gestrichen hatten. In manchen Fällen hatte es also durchaus auch länger andauernde Weiterbildungsbeteiligung gegeben, die aber erst im Verlauf des biographischen Interviews wieder appräsentiert wurde - um dann postwendend den Sinn abgesprochen zu bekommen.

Was die Thematisierung der **Kosten** angeht, so kann zusammengefaßt werden, daß der monetäre Aufwand zwar durchaus, aber entschieden seltener angesprochen wird als der Einsatz an Lebensqualität im weitesten Sinne. Neben dem - bei außerbetrieblichen, nebenberuflichen Maßnahmen - auf der Hand liegenden Zeitfaktor sind es vor allem die entgangenen oder gefährdeten sozialen und emotionalen Beziehungen in der Lebenswelt, die erhebliches Gewicht gewinnen bei der Abwägung von Kosten und Nutzen.

Dies alles wiegt um so schwerer, je weniger der **Nutzen** einer Weiterbildung ex post attestiert oder antizipiert werden kann. In extremen Fällen äußerten Interviewpartner explizit den Verdacht, der einzige Sinn einer konkreten, an sie herangetragenen Weiterbildungsforderung könne nur darin gesehen werden zu dequalifizieren. Im Tenor durchzog dieses Deutungsmuster, wenn auch nicht so explizit und nicht so scharf thematisiert, alle die Interviews, in denen Erfahrungswissen als wesentlicher Qualifikationsbestandteil zentral thematisiert wurde.

Solcherlei Deutungen sind insbesondere dort verbreitet, wo die Weiterbildungen oktroyiert sind oder als **fremdbestimmt** erlebt werden. Den weiterbildungspolitischen Extremfall bildeten hier die Ersatzmaßnahmen in den neuen Ländern. Es ist gewiß nicht überzeichnet zu resümieren, daß diese Maßnahmen von den direkt oder indirekt (in Familie, Freund- oder Nachbarschaft) Betroffenen durchweg nicht als sinnvolle berufsbezogene Qualifizierung verstanden wurden. Aufgrund des großen Sanktionspotentials - des Subsistenzzugs - wurden sie selbstverständlich, wo überhaupt angeboten, realisiert. Auf diese Weise, und so werden diese Zusammenhänge in den betreffenden Interviews immer wieder thematisiert, geschah doppelte Funktionalisierung der einschlägigen Veranstaltungen: zum einen Fremdfunktionalisierung durch die Politik der Arbeitsmarktentlastung, konkret erlebt in der Auseinandersetzung mit den Arbeitsämtern in Halle und Bitterfeld, und Funktionalisierung als Subsistenzersatz durch die einzelnen selbst. Sobald es möglich war, kam es folgerichtig zu Abbrüchen als sinnlos erlebter

Weiterbildungen, sei es über Phasen des Erziehungsurlaubs, sei es durch die sich bietende Chance, irgendein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, und sei es auch noch so bescheiden in seinen Perspektiven.

Festzuhalten bleibt zur Überprüfung der Generalhypothese, daß die Kosten- und Nutzen-**Bilanzierungen** in unerwartet vielen Fällen explizit erfolgten, etwa in der Weise, daß der individuell erforderliche Aufwand enumerativ aufgeführt wurde, eine - in der Regel eben skeptische - Prognose über die Funktionalität aufgestellt und schließlich die - dann negative - Bilanz mit einer rhetorischen Frage der Art: "Was bringt mir das denn?" abgeschlossen wurde.

Bildungsbiographische Strukturierung

Nach der im Anschluß an die Interviewinterpretationen vorgenommenen Zwischenbilanz deuteten sich über den einzelfallübergreifenden Vergleich zentraler Thematiken Muster des Umgehens mit den bildungs- und erwerbsbiographischen Gegebenheiten an. In Aufnahme der Diskussion um die biographischen Gestaltungsmodi des Sonderforschungsbereichs 186 (*Kock/Witzel*) wurden die individuellen Umgangsweisen als subjektive Muster bildungsbiographischer Strukturierung gefaßt und, bezogen auf die je individuellen Beschäftigungsoptionen, neben den Kosten-Nutzen-Bilanzen zum zentralen Kriterium der Reihung von Fällen. Die Reihung von Fällen berufsbiographischer Strukturierung war dem letztlichem Ziel, eine Typologie des Weiterbildungsabstinenzverhaltens zu erstellen, in der Absicht vorangestellt worden, Strukturzusammenhänge zwischen den Bildungs- und Erwerbsbiographien der insgesamt 47 biographischen Interviews auszumachen, noch bevor die Abstinentzthematik ihrerseits die Typisierung vorgeben konnte. Zugleich war dieser Zwischenschritt als weitere Sicherungsstufe vor einem - angesichts der vorgängigen Klassifikation von Weiterbildungsabstinentz sich anbietenden - lediglich hypothesentestenden Vorgehen gedacht. Das heißt, es sollte, wenn man so will, den empirischen Fällen eine größere Chance eingeräumt werden, die Kategorien selbst zu liefern, dem induktiven Überraschungsmoment mehr Raum gegeben werden.

Tatsächlich hat sich, wie wir meinen, dieses Verfahren bewährt. Zum einen ergab sich so, wie vermutet, eine Reihe von Fällen, die vor der Bildung einer Abstinentztypologie auszusondern war: die Weiterbildungsoffenen mit positiven Kosten-Nutzen-Bilanzen. Zum anderen kam es neben erwartbaren Reihungen wie etwa der altersbedingten Reduktion

bildungsbiographischer Strukturierung, den Status-quo-Orientierten oder den an der Reintegration in ein Normalarbeitsverhältnis Interessierten zu zumindest in dieser Form unerwarteten Differenzierungen zwischen durch die Region Halle an der Saale repräsentierten ostdeutschen und durch die Region Herford repräsentierten westdeutschen Frauen. Und selbst die ostdeutsche Fallreihe war noch einmal zu differenzieren in einerseits mit dem Akkulturationsdruck, dem Druck, das Verhältnis von Erwerbsarbeits- und Familienfrauenrolle etwa dem Phasenmodell westdeutscher Tradition anzupassen, sich auseinandersetzen und andererseits in der Strukturierung ihrer Bildungsbiographie völlig blockierte Frauen.

Abstinenztypologie

Erst im Anschluß an die Erarbeitung der fünf, ihrerseits zum Teil noch einmal in sich differenzierten Fallreihen der Weiterbildungsoffenen, der an Reintegration ins Erwerbsleben und Erhalt ihrer Erwerbsperspektive zentral interessierten ostdeutschen Frauen und der in dieser Reihengestalt angesichts der vorgängigen Aussonderung der Nur-Hausfrauen nicht erwarteten westdeutschen Familienfrauen, der Erfahrungswissen zentral Thematisierenden und der Stabilitätsorientierten, wurde in einem zweiten Schritt fallübergreifender Analyse des biographischen Materials die Abstinenztypologie entwickelt. Dies geschah nun, in Kenntnis der vorgängig nicht erwarteten Kategorien der Fallreihung, ausdrücklich als Abgleich der empirischen Typen mit der hypothetischen Klassifikation, die am Beginn des Projekts aufgestellt worden war.

Dabei konnten die theoretisch postulierten Typen weitgehend reproduziert werden. Ein Typ allerdings war so, in seiner Ambivalenz Weiterbildungsforderung und -angeboten gegenüber, nicht erwartet worden: der der Verteidigung der Erwerbsarbeitsperspektive. Für diesen Typus durchaus charakteristisch ist der Sachverhalt, daß ihm nicht ein einziger westdeutscher Mann zugeordnet wurde: Eine regelrechte Bedrohung ihrer Erwerbsarbeitsperspektive erleben typischerweise Frauen (im Westen ebenso wie im Osten), aber auch, Folge der Umbrüche der Erwerbsarbeit in Ostdeutschland, ostdeutsche Männer. Dem Abstinenztypus der Verteidiger der Erwerbsarbeitsperspektive ist die nahezu absolute Favorisierung und Priorisierung der Erhaltung oder Erlangung des Arbeitsplatzes, oft unter Hintanstellung aller Alternativen, eigen. Weiterbildung würde die hierzu einsetzbaren

Mittel an Zeit und Energie reduzieren; notfalls, wenn es gar nicht mehr anders geht oder wenn es dringend angeraten und im Sinne dieses Ziels als sinnvoll erlebt wird, würden aber auch Weiterbildungsmaßnahmen in Kauf genommen oder gar angestrebt.

Lebenslanges Lernen

Man unterstellt wohl nichts Falsches, wenn man die von der *OEEC* vor mehr als drei Jahrzehnten initiierte, mit wechselnden Konjunktoren unterschiedlich pointiert geführte Diskussion um die *éducation permanente* als einen Diskurs über letztlich ökonomisch definierte, über pädagogische Intervention zu realisierende Maßnahmen kurzfaßt. Auch die "Qualifizierungsoffensive" in der alten Bundesrepublik Mitte der achtziger Jahre zielte, durchaus makroökonomisch motiviert, auf die Rekrutierung bislang Nicht-Beteiligter (Minderqualifizierter) für das - organisierte - lebenslange Lernen als immer wieder aufzunehmender Veranstaltung. Die Nachhaltigkeit des Erfolgs des massenhaften Einsatzes etwa der Maßnahmen des alten § 41a AFG darf bezweifelt werden. Ein ganz zentrales Ergebnis des Projekts "Weiterbildungsabstinenz" muß jedenfalls darin gesehen werden, daß lebenslanges Lernen in dem hier angesprochenen Sinne, wie es *Jochen Kade* und *Wolfgang Seitter* (1996) für eine spezifische Population sehr charakteristisch haben darstellen können, jedenfalls nicht Alltagsattitüde im Segment der Jedermanns- und Minderqualifikationen ist. Es ist im Gegenteil auch Mitte der neunziger Jahre allen technischen Neuerungen, arbeitsmarktlichen Friktionen und weiterbildungspolitischen Initiativen zum Trotz davon auszugehen, daß formalisierte Formen von beschäftigungsnaher Weiterbildung in aller Regel vermieden werden. Wie die Fallreihung gezeigt hat, bleiben die Gegenbeispiele Ausnahme, sind insbesondere die positiven Bilanzen eher selten.

Dabei ist lebenslanges Lernen für die meisten Interviewten durchaus selbstverständlicher Bestandteil ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie. Für die Träger der Jedermanns- oder betrieblichen Spezialqualifikationen, welche letztere im Laufe ihrer Biographie häufig, bedingt durch technische Entwicklungen oder Arbeitsplatzmobilität, Entwertungen zumindest ihrer auf den Arbeitsmärkten handelbaren Qualifikationen ausgesetzt waren, verläuft berufliches Weiterlernen allerdings als Lernen am Arbeitsplatz,

als sukzessive - und wenigstens angesichts überall stattfindender technischer Innovationen auch reale - Akkumulation von Erfahrungswissen. Das heißt nichts anderes, als daß es sich bei der Akkumulation von Erfahrungswissen um eine segmentspezifische Variante des lebenslangen Lernens handelt.

Das Erfahrungswissen der im alltäglich-konkreten Vollzug tätigen Praktiker ist denn auch eines der wichtigsten Themen der Interviews, das mehr oder weniger alle Argumentationsmuster der Erwerbstätigen beziehungsweise derjenigen, die längere - nicht einmal unbedingt lange - Zeit gearbeitet haben, durchzieht, das heißt also auch derjenigen, die nicht in die so genannte Fallreihe eingereiht wurden. Erfahrungswissen gilt dann auch immer als strategisches Argument, das unter Bedingungen der (Arbeits-)Marktkonkurrenz gegen die Inhaber von Bildungstiteln ins Feld geführt wird; und zwar im Osten wie im Westen. Das verbreitete Deutungsmuster sieht jene (vor allem, aus der betrieblichen Nahdistanz heraus, Ingenieure) als Praxisferne, die den betrieblichen Alltag nicht nur nicht im Griff haben, sondern ihn oft genug nachgerade stören.

Folgerichtig war denn auch ein Verschwimmen der nach der minutiösen Vorbereitung ihrer Erfassung doch so einfach scheinenden Alternative von Teilnahme oder Nichtteilnahme zumindest in den Situationsinterpretationen der Interviewten festzustellen. Weigerten sie sich einerseits, Bildungsgeschehen, das in den beteiligten Wissenschaften allseits anerkannten Kriterien zufolge eindeutig als berufliche Weiterbildung gilt, als solche anzuerkennen, war andererseits naturgemäß vor allem bei den Älteren ein Sich-selbst-gewiß-Sein festzustellen, daß man im Laufe eines sich wandelnden Arbeitsprozesses - denn "nichts ist", wie eine Interviewte es ausdrückte, "so beständig wie der Wechsel" - immer weiter dazugelernt habe, denn, wie der Weiterbildungswiderständler *Walter G.* es so denkwürdig zusammenfaßte, "was denken Sie, was man alles lernen kann im Leben!"

Die in diesem Spannungsverhältnis sich ausdrückende Ambivalenz Bildungsprozessen gegenüber - und die daraus sich andeutenden Konsequenzen für eine Erziehungswissenschaft, die sich anschickt, sich in Richtung einer Wissenschaft "professioneller Lebensbegleitung" zu entwickeln - ist wohl eines der wichtigsten Ergebnisse des Forschungsprojekts. Zugespitzt formuliert ist nämlich zu resümieren, daß sowohl die These vom lebenslangen Lernen wie die Unterstellung von (Weiter-)Bildungsabstinenz empirisch schlicht unhaltbar sind. *Dieter Lenzens* jüngster Hinweis auf die falsche *Begründung* der "Forderung nach *life-long-learning* zielt genau in diese Richtung: Es ist nicht der - technisch, ökonomisch oder sonstwie verursachte -

Wissenszuwachs, der “lebenslanges Lernen und daraus folgend Weiterbildung usw.” erfordert. Die Begründung liegt “darin, daß ein autopoietisches System gar nicht anders kann, als ununterbrochen weiterzulernen” (1997, 21), daß man, wie *Helmut Heid* es einmal ausgedrückt hat, “im Leben gar nicht daran vorbeikann sich weiterzubilden”. Der Widerspruch liegt in der üblichen Konnotation der Diskussion von Bildungsbeteiligung: Sie bezieht sich immer auf formalisierte, von der Seite des Subjekts her gesehen: fremd gesetzte und organisierte (Weiter-)Bildungsprozesse. Nur so kann es überhaupt zur *Forderung* nach lebenslangem Lernen und zur Feststellung von (Weiter-)Bildungsabstinenz kommen.

Fremdfunktionalität oder Subjektbezug?

Nicht nur in den als fremd definiert erlebten Bildungsdefiziten und den daraus abgeleiteten und an den einzelnen herangetragenen Forderungen nach beruflicher Weiterbildung, sondern auch schon in dieser Konnotation steckt ein Stück gesellschaftlicher Gewalt, die von vielen Interviewten auch als solche erlebt wird. Das eine manifestiert sich im großen Sanktionspotential etwa des Subsistenzzugs bei der Verweigerung der Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen, die offenbar, zumindest aber in der Wahrnehmung der Adressaten der Forderung, widersinnig sind, ganz gleich, ob sie nun von der Arbeitsverwaltung zum Zwecke eines angemessenen Erwerbsarbeitssurrogats oder der Bereinigung der Arbeitslosigkeitsstatistik oder, wie das der Fall des *Bruno B.* plastisch vor Augen führt, von Betrieben vorgebracht wird, die Dequalifizierung ebenso wie (üblicherweise: Betriebs-)Qualifizierung zu Loyalitätsbindung und Herrschaftssicherung nutzen - worauf *Enno Schmitz* schon vor gut zwanzig Jahren (1978) hingewiesen hatte. Das andere, die gesellschaftlichen Übereinkünfte darüber, daß zum Beispiel Messe- und Kongreßbesuche mit anschließendem “Gesellschafts”-Programm als Weiterbildung gelten und so in den einschlägigen Statistiken auch erfaßt werden und ansonsten nicht Bildungsaktive, die eher den herrschenden Milieus zugehören, als autonom sich Weiterbildende aus der Forderung systematisch, definitiv ausgenommen werden, wird von den Betroffenen als Widerspruch kaum wahrgenommen. Dennoch verstärken sie den gesellschaftlichen Druck, sich der Weiterbildungsanstrengung zu unterziehen, zumindest

relativ, sozialspezifisch. Sozial differentiell groß ist denn auch - im Sinne *Max Webers* - die **Chance**, zum Beispiel über Obsoleszenzdefinitionen beruflicher Qualifikation und Personalisierungsstrategien (s. *Heinz* 1988) die Schuld des Arbeitsplatzverlustes in restriktiven Strukturen den einzelnen anzulasten, sie gar bei sich selbst zu suchen.

Wir glauben, am Ende dieser Projektphase sagen zu können, daß es, geht es wirklich um die individuelle (Weiter-)Qualifizierung der Anbieter von Arbeitskraft, einer doppelten Strategie bedürfte. Zum einen müßte die von außen gesetzte Weiterbildungsforderung von der Tagesordnung abgesetzt werden - angesichts der mit ihr transportierten Herrschafts- und professionellen Interessen eine auf absehbare Zeit wohl unerfüllbare Aufgabe. Zum anderen - und darin liegt allerdings ein reales Entwicklungspotential - könnte Weiterbildungspädagogik sich langsam, Schritt für Schritt, den Situationen der Adressaten nähern, sie dort abholen und, wie *Lenzen* es vorgeschlagen hat, auf ihrem Lebenslauf professionell begleiten.

LITERATUR

- ALHEIT, Peter, und Bettina DAUSIEN, 1985: Arbeitsleben. Eine qualitative Untersuchung von Arbeiterlebensgeschichten, Frankfurt a.M. und New York.
- 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: ProKla 20 (1990) 2, 54-74.
- BARDELEBEN, Richard von, Axel BOLDER und Helmut HEID (Hrsg.), 1996: Kosten und Nutzen beruflicher Bildung (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12), Stuttgart.
- BECK, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M.
- BEHRINGER, Friedrike, 1995: Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 64 (1995) 1, 26-51.
- BLOSSFELD, Hans-Peter, 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen, in: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31), Opladen 1990, 118-145.
- BOLDER, Axel, 1978: Bildungsentscheidungen im Arbeitermilieu, Frankfurt a.M. und New York.
- BOLDER, Axel, 1986: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien. Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse der Weiterbildungsforschung (= Berichte des ISO, 35), Köln.
- BOLDER, Axel, 1987: Berufliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse. Eine Literaturdokumentation (= Berichte des ISO, 36), Köln.
- BOLDER, Axel, 1991: Strukturelle Parameter individuellen Handelns an der zweiten Schwelle in Nordrhein-Westfalen, in: Arbeit und Betrieb. Mitteilungen aus der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) "Arbeit und Betrieb" 24 (Mai 1991), 21-38.
- BOLDER, Axel, 1993: Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung, in: Artur Meier und Ursula Rabe-Kleberg (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Neuwied 1993, 47-60.
- BOLDER, Axel, 1994: Widerstand gegen Weiterbildung - ein Lehrstück über blinde Flecken sozialwissenschaftlicher Forschung, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 17 (1994), 3, 199-213.
- BOLDER, Axel, 1996: Systemische Vorgaben und individuelle Aufwands- und Ertragsbilanzen der "Modernisierung des Qualifikationsstocks" im neuen Deutschland, in: von Bardeleben u.a. 1996, 148-163.
- BOLDER, Axel, und Wolfgang HENDRICH, 1997: "... und der Zukunft zugewandt"? Weiterbildung im neuen Deutschland zwischen Akkulturation und Widerstand, in: Artur Meier, Ursula Rabe-Kleberg und Klaus Rodax (Hrsg.): Transformation und Tradition in Ost und West (= Jahrbuch Bildung und Arbeit '97), Opladen 1997, 306-325.

- BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH und Andrea REIMER, 1998: Weiterbildungsabstinenz, 4. Auf der Suche nach Ansatzpunkten pädagogischer Intervention (= Berichte des ISO, in Vorbereitung), Köln.
- BOLDER u.a. 1994 = 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.
- BOLDER u.a. 1995 = BOLDER, Axel, Wolfgang HENDRICH, Daniela NOWAK u.a., 1995: Weiterbildungsabstinenz, 2. Kontexte des Handelns - Die Mesoebene als intermediärer Ort der Vermittlung zwischen weiterbildungsrelevanten gesellschaftlichen Institutionen und individuellem Lebenszusammenhang (= Berichte des ISO, 50), Köln, 2. Auflage 1997.
- BURKART, Günter, 1995: Biographische Übergänge und rationale Entscheidungen, in: BIOS 8 (1995) 1, 59-88.
- DOBISCHAT, Rolf, 1985: Zum aktuellen Diskussionsstand der Weiterbildung von Arbeitslosen durch Maßnahmen nach § 41a AFG, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 14 (1985) 4, 122 - 126
- FISCHER-ROSENTHAL, Wolfram, und Gabriele ROSENTHAL, 1997: Warum Biographieanalyse und wie man sie macht, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 17 (1997) 4, 405-427.
- FLICK, Uwe, 1991: Stationen des qualitativen Forschungsprozesses, in: Ders. u.a. 1991, 147-173.
- FLICK, Uwe, 1995: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, Reinbek.
- FLICK, Uwe, Ernst von KARDORF, Heiner KEUPP u.a. (Hrsg.), 1991: Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, München.
- GEIßLER, Karlheinz A., und Helmut HEID, 1987: Die Opfer der Qualifizierungsoffensive. Wohin führt die Bildungspolitik? - Thesen zur Qualifizierungsoffensive, in: Karlheinz A. Geißler, Hans-Joachim Petsch und Sigrid Schneider-Grube (Hrsg.), Opfer der Qualifizierungsoffensive (= Tutzing Studien, 1/1987), Tutzing.
- GLASER, Barney G., und Anselm L. STRAUSS, 1967: The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, Hawthorne, N.Y.
- GRÜNERT, Holle, 1994: Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt im Umbruch (= Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, 5), Magdeburg.
- HEINZ, Walter R., 1988: Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt. Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechen und Beschäftigungsrisiken, in: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften 168, 30 (1988) 2, 198-207.
- HEINZ u.a. 1980 = HEINZ, Walter R., Helga KRÜGER, Dorothee BITTSCHIED-PETERS u.a., 1980: Berufsfindung und Arbeitsmarkt. Entwicklung von Berufsvorstellungen und Berufsentscheidungen im Prozeß der Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Zwischenbericht. Vervielfältigtes Manuskript Universität Bremen 1980 (5 Hefte).
- HEINZ u.a. 1985 = HEINZ, Walter R., Helga KRÜGER, Ursula RETTKE u.a., 1985: "Hauptsache eine Lehrstelle". Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts, Weinheim und Basel.
- HEINZ u.a. 1991 = HEINZ, Walter R., Roland BOGUN, Andreas WITZEL u.a., 1991: Materialien zum Auswertungsverfahren des biographischen Interviews: Darstellung der

- ersten Auswertungsschritte anhand eines ausgewählten Fallbeispiels. Hektographiertes Manuskript Universität Bremen (Sfb 186, A1) 1991.
- HOPF, Christel, 1991: Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick, in: Flick u.a. 1991, 177-182.
- HURRELMANN, Klaus, und Dieter ULICH (Hrsg.), 1991: Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, 4., Neubearb. Aufl. (zuerst: 1980).
- KADE, Jochen, und Wolfgang SEITTER, 1996: Lebenslanges Lernen. Mögliche Bildungswelten (= Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, 10), Opladen.
- KOCK, Birgit, und Andreas WITZEL, 1993: Berufsbiographische Gestaltungsprinzipien. Theoretische und methodische Grundlagen (= Sfb 186, Arbeitspapiere, 22), Bremen.
- KOHLI, Martin, 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37 (1985) 1, 1-29.
- KOHLI, Martin, 1986: Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne, in: Johannes Berger (Hrsg.): Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren (= Soziale Welt, Sonderband 4) Göttingen, 183-208.
- KRÜGER, Helga, 1991: Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie, in: Wolfgang Zapf (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt a.M. und New York, 688-703.
- LENZEN, Dieter, 1997: Professionelle Lebensbegleitung - Erziehungswissenschaft auf dem Weg zur Wissenschaft des Lebenslaufs und der Humanontogenese, in: Erziehungswissenschaft 8 (1997), 5-22.
- MACCOBY, Eleanor E., und Nathan MACCOBY, 1962: Das Interview: ein Werkzeug der Sozialforschung, in: René König (Hrsg.), Das Interview. Formen. Technik. Auswertung (= Praktische Sozialforschung, 1), Köln und Berlin 1952, 3., erw. Aufl., 37-85, zuerst (amerikanisch): Cambridge, Mass. 1954.
- MATTHIESEN, Ulf, und Hartmut NEUENDORFF, 1989: Reproduktionsansatz oder Deutungsmusteranalyse? Wie lassen sich Formen des Arbeitsverständnisses angemessen rekonstruieren? in: Ditmar Brock u.a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß, München 1989, 77 - 99.
- OFFE, Claus, und Karl HINRICHS, 1977: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik und Claus Offe (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt 1977, 3-61.
- SCHMITZ, Enno, 1978: Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen, Stuttgart.
- SCHÜTZ, Alfred, 1974: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. Frankfurt a.M. (zuerst: Wien 1932).
- TEIL 1: siehe BOLDER u.a. 1994.
- TEIL 2: siehe BOLDER u.a. 1995.
- TEIL 4: siehe BOLDER u.a. 1998.

- VONDERACH, Gerd, Ruth SIEBERS und Ulrich BARR, 1992: Arbeitslosigkeit und Lebensgeschichte: Eine empirische Untersuchung unter jungen Langzeitarbeitslosen, Opladen.
- WILLIS, Paul, 1979: Spaß am Widerstand: Gegenkultur in der Arbeiterschule, Frankfurt a.M.
- WITZEL, Andreas, 1980: Das problemzentrierte Interview. Eine methodologisch-methodische Begründung eines qualitativen Erhebungs- und Auswertungsverfahrens der empirischen Sozialforschung. Unveröffentlichte Dissertation Bremen.
- WITZEL, Andreas, 1982: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt a.M. und New York.
- WITZEL, Andreas, 1987: Das problemzentrierte Interview, in: Gerd Jüttemann (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Heidelberg 1987, 227-255.
- WITZEL, Andreas, 1996: Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen, in: Rainer Strobl und Andreas Böttger (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews, Baden-Baden (zit. n.d. Manuskript).

ANHANG

1. Leitfaden für das problemzentrierte Interview

1. Aktueller Status, Veränderungen

*Sie waren im vergangenen Jahr (als) beschäftigt/arbeitslos/Hausfrau.
Hat sich seither an dieser Situation etwas geändert?*

- Veränderung(en)
- derzeitiger Erwerbsstatus
- Gründe der Veränderung(en)
- Haben Sie seither an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen?

2. Bildungs- und Berufsbiographie, Arbeitsmarkterfahrung

Blicken wir einmal zurück. Was haben Sie nach der Schule zuerst gemacht?

a) Ausbildung/Tätigkeit/(Militär-/Ersatz-)Dienstzeiten

- Gründe für die Ausbildungsentscheidung
- Was war wichtig für die Entscheidung (schulische Voraussetzungen, zukünftige Karriere- und Berufschancen, sicherer Arbeitsplatz, zu erwartendes Einkommen, Arbeitsinhalte? Überhaupt eine Ausbildung zu machen, mangelnde Alternative?)
- Berufliche Möglichkeiten am Wohnort (Konsequenzen einer anderen Option)

(besonders Halle:)

- Welche Wahlmöglichkeiten überhaupt zwischen bestimmten Schul- oder Berufsausbildungen? (Chancen, auf EOS zu gehen, Folgen der Vereitelung für berufliche Möglichkeiten und ursprüngliche Pläne)
- Wurden andere Interessen/Ambitionen verhindert (wodurch: Partei, familiäre Zwänge, familiärer Hintergrund ...?)

(bei nicht vorhandener oder abgebrochener Ausbildung:)

- Gründe, keine Ausbildung anzufangen, Ausbildung aufzugeben
- andere ursprüngliche Pläne - s.o.

b) Stationen der Berufstätigkeit

Welchen Beruf haben Sie zuerst ausgeübt?

- Wie konkret zum letzten/gegenwärtigen Arbeitsplatz gekommen (Werdegang im Betrieb)?
- Was selbst unternommen für bis dahin erreichte berufliche Position?

(bei Berufswechsel:)

- Gründe für Berufswechsel/nicht im gelernten Beruf zu arbeiten?
- Ursachen für Wechsel?
- Gelerntes (in Ausbildung oder Beruf) auf dem lokalen/regionalen Arbeitsmarkt verwertbar (Angebot, Chancen, Einmündung)?
- Schwierigkeiten mit der neuen Situation
- Wie es weiterging: Schleifen.

c) Regionales Weiterbildungsangebot

Wenn Sie einmal an die Weiterbildungsmöglichkeiten hier in der Region denken, welche Weiterbildungseinrichtungen, die Ihnen persönlich etwas bieten könnten, sind Ihnen bekannt?

Angebot, Zeitaufwand, Kosten:

- Weiterbildungseinrichtungen in der Umgebung bekannt, die **persönlich** weiterhelfen könnten?
- Einschätzungen des Angebots ("Chaos", Qualität, Verwertbarkeit; Aufwand (Kosten) und Nutzen).

(nur Teilnehmer:)

d) *Weiterbildungserfahrungen*

Sie haben ja an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Was hat Ihnen das in beruflicher und persönlicher Hinsicht eigentlich gebracht?

- **Wie** dazu gekommen (Vom Arbeitsamt oder Betrieb gefördert? War die Teilnahme angesichts von möglichen Sanktionen - Arbeitsgeldkürzung, Arbeitsplatzverlust o.ä. - unabwendbar?)
- An welcher Art von Maßnahme teilgenommen; Weiterbildungsziel; welcher Abschluß? (Abschluß gemacht oder nicht, evtl. Gründe für Abbruch? Wie lange hat die Maßnahme gedauert, Vollzeit- oder Teilzeitmaßnahme, tageszeitliche Lage?)
- Mit welcher persönlichen Intention teilgenommen (Qualifikationsanpassung, beruflicher Aufstieg, Umschulung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit, persönliche Verbesserung)?
- Aufwand und Nutzen: Wo fand der Kurs statt? Anfahrtszeit, Kosten, Organisationsaufwand (z.B. Kinderbetreuung organisieren, private Termine verlegen, Auswirkungen auf Familie, Partnerreaktionen); **beruflicher** Ertrag (andere Position, größere Sicherheit, mehr Einkommen, Wechsel der Firma, Umzug)?
- **Persönlicher** Ertrag (Befürchtungen; Ängste, wieder Schülerrolle einzunehmen, Erfahrungen mit der Maßnahme: an vorhandene Kenntnisse/berufliche Erfahrungen angeknüpft? War der Unterricht interessant, Unterrichtsform (frontal, Methodenwechsel, selbständiges Arbeiten)? War Dozent qualifiziert? Persönlicher nicht-ökonomischer Nutzen (Horizontenerweiterung, persönlicher "Gewinn").

(Bei negativen Erfahrungen:)

Möglichkeiten sich zu entziehen (Krankmelden, mit Nachbarn schwatzen, sich nicht aktiv beteiligen)?

3. *Jetzt-Situation*

(Erwerbstätige:)

Zurück zu Ihrem gegenwärtigen Beruf - Können Sie mir Ihre Arbeit einmal näher beschreiben?

- Seit wann in diesem Beruf?
- Wie sehen die konkreten Arbeitsbedingungen aus?
- Arbeitszeiten (Schicht, Lage der Arbeitszeit ...)
- Belastungen bei der Arbeit (körperliche und psychische, Streß)
- Eigene Möglichkeiten, Art der Arbeitsverrichtung zu beeinflussen/zu steuern (Tempo, Art der Ausführung, Pausenselbstregulierung ...)
- Verwendbarkeit der erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz (Erworbene formale Qualifikation Voraussetzung? Inwieweit können/müssen andere Fähigkeiten eingebracht werden wie manuelle Geschicklichkeit, technisches Verständnis ...?)
- Möglichkeiten des On-the-Job-Lernens (Öfter technische oder organisatorische Änderungen am eigenen Arbeitsplatz, mit denen man sich vertraut machen muß? Wie geschieht das?)
- Arbeitszufriedenheit (im Betrieb) (Anerkennung der Arbeit durch Kollegen, Kooperationsmöglichkeiten, Verhältnis zu Vorgesetzten: Erkennen die Ihre Arbeit eigentlich richtig an, oder haben die immer ihre eigenen Vorstellungen davon, wie etwas gemacht werden sollte?)
- Verbesserungsmöglichkeiten (im Arbeitsbereich/im Betrieb: Was wäre dazu nötig?)
- Einschätzung der persönlichen Arbeitsplatzsicherheit (Warum die? Berufliche Alternativen in der Region, in nächster Zeit?)

(Frauen/Teilzeitbeschäftigte:)

- Gründe für Teilzeit (Nichts anderes möglich? Persönliche/familiäre Verpflichtungen? Erwartungen des Partners; Chance, überhaupt zu arbeiten? Bei alleinstehenden: Übereinstimmung mit Kindererziehungspflichten und -ansprüchen?)

(Arbeitslose:)

Seit wann sind Sie jetzt arbeitslos? Wie ist es dazu gekommen?

- (besonders Halle:) Gab es bestimmte Personengruppen im Betrieb, die zuerst entlassen wurden?
- Persönliche Auswirkungen (Familie, Bekanntenkreis, materielle Auswirkungen)
- Eigeninitiativen, wieder Arbeit zu bekommen
- Angebote vom Arbeitsamt
- Weiterbildungsempfehlungen des Arbeitsamts (Welche? Art: Fortbildung, Umschulung, Einarbeitung? Charakter der Empfehlung: lockeres Angebot oder mehr oder minder Zwang? Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeldaufstockung, sonstige Unterstützung?)
- Selbst Weiterbildungsteilnahme überlegt? (finanzielle Anreize? Ggf.: Warum nicht? (!))

(Halle:)

Wenn Sie auf die letzten vier Jahre zurückschauen: Welche persönlichen Folgen gab es für Sie?

- Noch im alten Beruf tätig? Veränderungen am Arbeitsplatz? Evtl. neue/andere Arbeit? Verwertbarkeit der eigenen Qualifikationen?
- (Besonders Frauen:) Folgen der Wende
- Schon mal Alternativen (zur Arbeitslosigkeit) geprüft; in den Westen zu gehen?

(Nur-Hausfrauen/-männer:)

Seit wann sind Sie jetzt Hausfrau? Wie ist es dazu gekommen?

Freiwilliges Ausscheiden, z.B. wegen Kindern/Familie/Altenpflege; ggf. nach Mutterschafts-/Erziehungsurlaub? Personalabbau im Betrieb, Betriebsschließung? Schlechte Arbeitsbedingungen? Keine Stelle mehr nach Familienphase bekommen?

- Familiensituation (alleinlebend, ohne/mit (wieviel?) Kindern, Partner/Ehemann. Sonstige (verwandte) Personen im Haushalt? Haushaltseinkommen ausreichend?)
- Interesse an Wiederbeschäftigung (Wann? Als was? Chancen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu bekommen. Wie? Qualifikationsveraltung befürchtet? Weiterbildung erforderlich? Wo, bei wem? (Wiedereinstiegsmaßnahmen-)Angebot bekannt?)
- Gründe für angestrebten Wiedereinstieg ((eigenes) Einkommen, Nicht-versauern-Wollen/Interesse an Arbeit. Wie wichtig ist das überhaupt? Schon Versuche (mit welchem Erfolg?) gestartet?)

4. Bedeutung von Arbeit, Weiterbildung im eigenen Lebenszusammenhang. Bilanzen

a) Alternative Zeitverwendung

Wir würden gerne noch etwas mehr über die Dinge erfahren, die für Sie in Ihrem Leben besonders wichtig sind.

(Wichtig: Bei Betonung von (nur) Arbeit:) Es gibt ja auch noch andere Dinge im Leben, die wichtig sind, z.B. ... usw. Zusammenfassen lassen: Was am wichtigsten ist)

Sprechen wir einmal nicht von der Arbeit - was machen Sie so in Ihrer arbeitsfreien Zeit?

- Rolle von Familie/Kindern/Partnerschaft, von Freunden/Geselligkeit (Was unternehmen Sie zusammen, wie verbringen Sie Ihre gemeinsame Zeit?)
- Kontakt zu Nachbarn (Anonymität oder Kontakt? “Nachbarschaftshilfe”, handwerkliche Arbeiten, “Schwarzarbeit”)
- In Verein oder Partei aktiv (nicht nur als “Karteileiche”)?
- Sonstige Interessen in der Freizeit (Garten, Hobbies; allgemeine (Weiter-)Bildung)?
- Noch andere Sachen, die wichtig sind (etwa auf ein Haus sparen, Urlaubsreisen machen zu können ...)?

(Halle:)

*Wie sah das vor der Wende aus - was haben Sie da in Ihrer arbeitsfreien Zeit gemacht?
Was hat sich seither verändert?*

- auch Vereins-/Partei-/sonstige Mitgliedschaften: Zeitaufwand, Stellenwert.

b) Signifikante Andere

Wenn Sie einmal so an die Entscheidungen zurückdenken, die seit der Schule in bezug auf Beruf und Arbeitsplatz zu fällen waren: Was waren da die Leute, die Sie beraten haben, Tips gegeben haben oder auch von bestimmten Tätigkeiten abgeraten haben?

Bedeutung von Verwandten, Bekannten bei Stationenentscheidungen, Passagen; Vorgesetzte, Kollegen ...: Was haben die geraten? Auf wessen Meinung (besonderen) Wert gelegt?

- Aktivitäten der Signifikanten Anderen (Was haben die gemacht, wie haben die es gemacht (Vorbild)? Gab es bei denen/bei anderen Bekannten/Kollegen Erfahrung mit beruflicher Weiterbildung? Was haben die dafür alles tun, aufwenden müssen (Zeitverwendung, Geld)? Hat sich das nach deren/Ihrer Meinung gelohnt? Was ist daraus gefolgt?)
- Berufe (Eltern, Bekannte, evtl. Geschwister)
- Ratschläge, Meinungen der Anderen zu Berufskarriere/-sicherheit/Weiterbildung (Von Vorgesetzten/Betrieb schon mal an den Befragten herangetreten worden? Von Freunden oder Bekannten schon mal auf Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen worden? Interesse an Weiterbildung in Freundes- und Bekanntenkreis überhaupt?)

(**Wenn** Diskrepanzen zwischen Rat und Tat:)

Warum haben Sie das nicht gemacht?

- Zu aufwendig?
- Wie dran vorbei-/drum herumgekommen?
- Folgen am Arbeitsplatz?

c) Abschluß

Was erwarten Sie von Ihrer nächsten Zukunft?

Veränderungen im individuellen Lebenszusammenhang, am Arbeitsplatz, Chancen, Pläne

Wenn Sie zurückblicken, würden Sie den gleichen Weg wieder einschlagen oder würden Sie sich in bestimmten Situationen anders entscheiden?

Retrospektive Bewertung der eigenen Berufsbiographie.

Postskriptum

Interviewort:
Interviewer:
Interviewdauer:
Geschlecht:
Alter:
Beruf:
Teilnehmerstatus:
Code Nr.:
Datum Postskript:

Zum Befragungszeitpunkt: beschäftigt F
selbständig F als:
Hausfrau F
in Fortbildung/Weiterbildung F
arbeitslos F
Sonstiges

Interviewsituation

...

Kurzprofil

...

2. Transkriptionsregeln⁷

- . Ein Punkt wird gesetzt, wenn eine Satzaussage durch Betonung oder Pause **tatsächlich** beendet wurde; unabhängig davon, ob dies den grammatikalischen Regeln entspricht.
- ? Entsprechend wird ein Fragezeichen gesetzt, wenn es sich von der tatsächlichen Satzmelodie her um eine Frage handelt, auch wenn sie abgebrochen wurde o.ä.
- ! Analoges gilt für das Ausrufezeichen.
- , Auch Kommata sollen gesetzt werden, wenn tatsächlich Satzhälften oder Worte mit einer kurzen Pause und entsprechender Betonung voneinander abgesetzt sind, auch wenn dies grammatikalisch falsch sein sollte.
- : Ein Doppelpunkt steht vor angekündigter direkter Rede und vor ausdrücklich angekündigten Satzstücken oder Aufzählungen.
- Kurze Pause, die innerhalb einer Sequenz eines Neben- oder Hauptsatzes oder zwischen zwei Wörtern entsteht, die ein kurzes Überlegen, kurzes Innehalten usw. zum Ausdruck bringt. Außerdem kennzeichnet der Gedankenstrich (analog Duden) einen Themen- oder Sprecherwechsel und die Paranthese.
- Längere Pause, die innerhalb eines Satzes, innerhalb einer Aussage oder zwischen zwei Sätzen oder zwischen zwei Interaktionen länger als gewöhnlich dauert. Unter "gewöhnlich" wird hier verstanden, daß eine Situation entsteht, in der ein Sprechzwang provoziert wird, sogenannte "peinliche Pausen". In der Regel handelt es sich um Pausen, die länger als fünf Sekunden dauern. Gegebenenfalls wird auch eine Bemerkung in der Bemerkungsspalte fällig.
- ... Abgebrochene, nicht vollendete Sätze.
- (Klammer) In einfache Klammer wird gesetzt, was aufgrund schlechter Tonqualität nicht transkribierbar, aber im nachhinein erinnerbar ist.
- (??) Eingeklammerte Fragezeichen markieren unverständliche, nicht rekonstruierbare Textteile, ggf. mit Angabe der Länge des verlorenen Textes in Sekunden.
- Unterstrichen werden überlappende Redebeiträge, d.h. die Teile, die von beiden Gesprächspartnern gleichzeitig gesprochen werden.

⁷ Vgl. *Alheit/Dausien* 1985, 305f.

- Fettdruck** Wird ein Wort durch **besondere** Betonung hervorgehoben, so wird dieses in Fettdruck gesetzt.
- <**Lachen**> Deutlich vernehmbare Äußerungen wie beispielsweise Lachen, tiefes Durchatmen etc. werden in eckige Klammern < > gesetzt.
- äh, ehm** Derartige Füllsel markieren eine beispielsweise mit Nachdenken gefüllte Pause, durch die der Sprechfluß **unterbrochen** wird (d.h. sie werden nicht durchgängig, während eines durchlaufenden Sprechaktes, gesetzt).

3. Exemplarische Falldokumentation

Eine komplette Falldokumentation besteht aus

- der im Original auf DIN A 3-Vorlagen erstellten Erstinterpretation,
- der von einem Zweitinterpreten vorgenommenen Gegeninterpretation

und

- der Konsensinterpretation auf der Basis konsensuellen Diskurses innerhalb der Projektgruppe

sowie dem Dossier mit

- Präskript (Daten zur Person des zu Interviewenden aus der Erstbefragung, der Mesoebenenumfrage)

und

- Postskript (das der Interviewer möglichst unmittelbar nach dem biographischen Interview verfaßt, um die Spontaneindrücke so situationsnah wie möglich festzuhalten),
- Erstbefragungsdaten (über die im Präskript festgehaltenen hinaus),
- zentralen Themen (des Interviewten),
- der Falldarstellung, die die Interpretation abschließt,

und

- einer Kurzfassung der hauptsächlichen Vergleichskriterien für die Fallreihenbildung.

***Gisela G. (Interviewerin (I): N.N. / Erstinterpretation: N.N. /
Gegeninterpretation: N.N.)***

Präskript Gisela G.

Berufsausbildung: FS, BFS, FOS

Erste regelmäßige Berufstätigkeit: 1964

Berufswechsel: einmal

Erwerbsstatus: ganztags erwerbstätig

Berufsstatus: sonstige Selbständige

Berufstätigkeit: Künstlervermittlerin

Betriebsgröße: 1-4

Momentane Arbeitsplatzpolitik des Betriebs (Abbau/Aufstockung):

z.Z. Arbeitsplatzabbau

Zukünftige Arbeitsplatzpolitik: Aufstockung

Gefahr von Arbeitslosigkeit oder Umsetzung: gering

Persönliche Möglichkeit, sich in der derzeitigen Position im Betrieb weiterzubilden: gut

Bekanntheit eines Weiterbildungsangebots für eigene Ziele: bekannt

Einschätzung des (allgemeinen) regionalen Weiterbildungsangebots: nicht so gut

Das Wichtigste an der Berufsarbeit:

1. Selbständig arbeiten
2. Erfolgserlebnisse
3. Gute Aufstiegsmöglichkeiten

Alter: 45-49

Gewerkschaftsmitglied: nein

Hauptverdienerin: nein

Erwerbssituation: voll-erwerbstätige Facharbeiterin

Single: nein

Haushaltsgröße: 3

Zahl der Kinder in Schule/Ausbildung: 1

Auf den Folgeseiten:

Erst-, Gegen- und Konsensinterpretation

93	oder eben wie in (.....), die fangen	
94	erst um acht, halb neun Uhr an und das	
95	ist mir zu umständlich. Weil ich auch	
96	nicht immer das Auto habe, kann ich's	
97	nicht immer sagen ne. Und das würde	
98	ich dann auch nicht machen ne. Im Mo-	derzeitige Tätigkeit
99	ment - mache ich eigentlich gar nichts -	
100	außer - Hausfrau und Mutter zu sein.	
101	<lacht> Es ist wahr, ja. Ich meine gut, ich	
102	muß, wenn Anrufe kommen, mein Mann	
103	ist jetzt zur Zeit nicht da, ans Telefon	
104	aber sonst. (??)	
105	I: Wenn wir jetzt noch mal erst zurück-	
106	blicken, wir kommen später noch mal auf	
107	Ihre Arbeit heute, wenn Sie jetzt mal zu-	
108	rückblicken auf die Zeit nach Ihrer	
109	Schule, nach der Schulzeit, was haben	
110	Sie da zuerst gemacht?	
111	B: Hab´ ich meine Lehre als Zahnarzhelfe-	Ausbildung
112	rin gemacht, zwei Jahre waren das. Und	
113	habe dann noch ... Ich habe in Nord-	
114	rhein-Westfalen gewohnt bei (??) war	
115	das unten, habe dann noch anderthalb	
116	Jahre da gearbeitet und bin dann nach	
117	(.....) in den Schwarzwald gezogen und	
118	habe dann da drei Jahre gearbeitet,	

(...) oder die Weiterbildungsangebote liegen zeitlich oder örtlich ungünstig (abends, schlecht erreichbar)

Möglicherweise nur im Rahmen dieses Interviews, das Beruf und Arbeit zum Thema hat!

Mobilitätsaspekte (kein Auto) spielen eine Rolle, sind aber nicht entscheidend bzw. zeitlichen Aspekten nachgeordnet.

Die Aussage "ich mache eigentlich gar nichts - außer ..." spricht für eine Gleichsetzung von "machen" (allg.) mit Erwerbs-/Berufsarbeit, Tätigkeit als Hausfrau und Mutter zählt nicht als etwas "machen". Mit "es ist wahr, ja" bestätigt sie nochmal, daß sie nun Hausfrau und Mutter ist, so als sei das ungewöhnlich. Möglicherweise ist ihr das sogar unangenehm. Ihr verlegenes Lachen (s.a. in Zeile 64) könnte darauf hindeuten.

Z. 102ff.: Sie übernimmt vertretungsweise noch gelegentliche Telefondienste, die mit der Tätigkeit ihres Mannes in Zusammenhang stehen.

Zweijährige Ausbildung zur Zahnarzhelferin, anschließend 1,5 Jahre berufliche Tätigkeit.

Umzug von NRW nach Süddeutschland mit dreijähriger beruflicher Tätigkeit.

Postskript Gisela G.

Interviewort: N.

Interviewerin: N.N.

Interviewdauer: 2 Stunden

Geschlecht: weiblich

Alter: 47

Beruf: Zahnarthelferin

Teilnehmerstatus: Nichtteilnehmerin

Datum Postskript: 17.03.95

Zum Befragungszeitpunkt: Hausfrau

Interviewsituation:

Wir befinden uns in einem geräumigen Wohnzimmer einer Einfamilienhaushälfte und sind nahezu ungestört. Das Ambiente ist "bürgerlich gepflegt": Diele, Schrankwand, große Sitzecke, viel Platz, sehr aufgeräumt; es brennen Duftlampen. Zur Hälfte des Interviews kommt die Tochter heim, aber das stört gar nicht. Die Frau erzählt bereitwillig ihre Geschichte. Sie kennt das schon mit Interviews; häufiger kommen Markt- oder Meinungsforscher/Interviewer zu ihr. Sie lobt (am Ende) diese offene Art von Interview und auch meinen Interviewstil. "Das ist besser als Ja-Nein-Ankreuzen."

Während des Gesprächs kommt sie einmal - so mein Eindruck - in Rechtfertigungsdruck (nervös, Augenflattern, Auf-dem-Sessel-Rutschen), als sie erzählt, daß sie 15 Jahre wegen ihrer Tochter nicht gearbeitet hat und eigentlich auch nicht mehr arbeiten/in den Beruf zurückkehren will. "Aber viele Frauen sehen das anders mit Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit usw."

An einer Stelle soll ich das Band ausschalten: als sie den Grund nennt, warum sie sich fragt, ob sie die Arbeit als Zahnarthelferin überhaupt noch packt. "Denn manchmal ist die ganz schön unangenehm, eklig. Wenn man einen Abdruck macht z.B., dann fangen manche Leute an zu würgen. Dann überlegt man, nehme ich den raus und lasse ich den Patienten raus und sich übergeben. Oder nicht, dann kübeln sie dir über die Finger. Und dann das ganze Blut ..." Schade, daß sie sich geniert, das offen zu erzählen und daß ich

nicht drauf bestanden habe, daß das Band mitläuft, denn dies ist womöglich gerade die arbeitsinhaltliche Hemmung, die sie an der Berufsrückkehr hindert.

Kurzprofil:

Obwohl sie ihren Beruf "liebt", denkt sie nur halbherzig daran, wieder zu arbeiten. Meines Erachtens hat sie sich als Hausfrau eingerichtet. Sie ist zufrieden mit ihrer Hausfrauenrolle, betont mehrmals, daß sie ihr Kind selber großziehen will und daß sie hinter der Entscheidung steht, mit einem klaren "Ja". Das scheint zunächst widersprüchlich. Sie könnte doch etwas aus den EDV-Sachen machen oder ein Praktikum, kennt auch Angebote für Berufsrückkehrerinnen und vom Arbeitsamt. Schließlich liebt sie ihren Beruf. Aber das sind eben die subjektiven Relevanzen und die regionalen Gegebenheiten.

Es stellt sich heraus, daß sie nicht selbständig in einem Vier-Personen-Betrieb ganztägig gearbeitet hat, sondern nur stundenweise und zu Hause (Telefon und Büro) als mithelfende Familienangehörige (für Schwägerin, Bruder und Ehemann).

Erstbefragungsdaten

Konfession: katholisch

(Letzte) Branche: Allgemeine Dienstleistungen

Berufsausbildung: Zahnarzhelferin

Wichtigster Grund für die Nichtteilnahme: Familie, Kinder

Pro-Kopf-Einkommen im Monat: über 1.600 DM

Berufsunterbrechungen: über 2 Jahre

Ausgrenzungstendenzen: durchschnittlich

Belastungssyndrom (Faktorenanalyse Hinderungsgründe): stark ausgeprägt

Sinnlosigkeitssyndrom (F-Analyse Hinderungsgründe): stark ausgeprägt

Arbeitsorientierung (F-Analyse Berufliche Wertvorstellungen): schwach ausgeprägt

Freizeitorientierung (F-Analyse Berufliche Wertvorstellungen): schwach ausgeprägt

Berufliche Wertvorstellungen: unausgeprägt

Arbeitsplatz-/perspektivengefährdung (alle Erwerbsnahen): keine

Erwerbssituation (erweiterte Datenbasis): Voll erwerbstätige Fachqualifizierte, nicht geringe Opportunitäten

Kontrollerwartung: unausgeprägt

Qualifikations- und Stellungsmilieu: Kleine-Selbständigen-Milieu

Berufliche (Dis-)Kontinuität: Chaosbiographie

Weiterbildungsberuf: weder "ja" noch "nein"

Weiterbildungsbranche: weder "ja" noch "nein"
Ausbildungs- = weiterbildungsträchtiger Beruf: ja
Arbeitsplatzopportunitäten: entwickelt
Nicht-Ausgrenzung unter günstigen Bedingungen (Diskriminanzanalyse):
durchschnittlich
Milieutypisch günstige individuelle und berufliche Bedingungen: durchschnittlich
Mesoebenencluster (Cluster-Analyse): Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte

Zentrale Themen - Gisela G.

“Das hat mir so richtig Spaß gemacht, das hat mir so Spaß gemacht, daß ich das bis heute jeder Zeit wieder, mache.”

Ein zentrales Thema ist Spaß an der gelernten Berufsarbeit, oder, normativ gewendet, ihr Anspruch, daß Arbeit Spaß machen muß - ein sehr wesentlicher Punkt in der Bewertung ihrer Berufsarbeit und im Hinblick auf die Frage des möglichen Wiedereinstiegs, den sie nicht um jeden Preis anstrebt, weil schließlich auch der materielle Zwang dazu fehlt.

- 160ff.: “das hat mir so richtig Spaß gemacht, das hat mir **so** Spaß gemacht, daß ich das bis heute **jeder** Zeit wieder mache.”
- 168: “Hat mir aber Spaß gemacht ne”
- 462ff.: “Weil ich hab’ eigentlich im Grunde (??) befriedigt, ich hab’ das gern gemacht. Sonst hätt’ ich bestimmt auch nicht so **lange** gemacht. (...) man hat ja dauernd Publikumsverkehr und immer wieder wechselnde **Leute** ne? Und von daher war das auch interessant, also ich hab’s gerne gemacht.”
- 558ff.: (3x) “bin kein Büromensch”
- 674ff.: (I: Nur im eigenen Beruf arbeiten?) “Ja also ich ... ich kann mir das nich’ vorstellen daß ich irgendwo ..., als Verkäuferin gehe oder, wie ich ja jetzt sagte so Büroarbeit, **direkte** Büroarbeit ist nich’ so mein **Fall** ne. (...) auf gut Deutsch gesagt ich mach’s nicht gerne (...) Paßt auch nicht zu mir.”

“Im Grunde bin ich doch so weit, daß ich fast sag’, ich will das gar nicht mehr.”

In der Frage einer möglichen Berufsrückkehr ist sie sehr ambivalent: Obwohl sie diese Frage im Prinzip abgeschlossen und verneint hat, diskutiert sie ausführlich die theoretischen Möglichkeiten einer Wiederaufnahme der Berufsarbeit, um sich letztlich aber in einer gewissen luxurierenden Haltung, da eine finanzielle Notwendigkeit nicht gegeben ist, von “Karrierefrauen” abzugrenzen.

98ff.: “im Moment - mache ich eigentlich **gar** nichts - außer - Hausfrau und Mutter zu sein.” <lacht>

215ff.: “Man sagt zwar immer ach wenn die Kinder so weit sind dann kannste **gut** wieder arbeiten aber - irgendwo, **will** ich das gar nicht mehr. (...) Ich sag’ mir immer wenn ich das finanziell nicht unbedingt **muß**, laß ich es auch bleiben. (...) Viele sehen das anders, aber da bin ich ’n bißchen altmodisch drin ne.”

336ff.: “ich mein’ im Grunde hab’ ich vielleicht auch ein bißchen mit dem Gedanken gespielt wenn das Kind mal in die Schule geht aber - das ist fast **unmöglich**, daß man dann widder anfängt zu arbeiten ne. (...) Ich kann nich’ um zwölf Uhr den Griffel fallen lassen un’ sagen so, Patienten Mund zu raus ne <lacht>. Das geht nicht. Und ich **wollt’s** auch nicht. Ich wollte eigentlich wirklich mein Kind **selber** großziehen”

369ff.: “aber nur, vormittags wirklich normal, und, mit dem Hintergedanken **falls** ich anfangen zu arbeiten, wenn sich irgendwas ergibt, da wollt’ ich ja noch so’n bißchen mal ne.”

401ff.: “Aber es ist **so** schon aus ne - und was ich da kriege - um - jetzt mit siebenenvierzig Jahren nochmal in den Beruf **ein**zusteigen: Der Zug ist abgefahren. (...) Wenn ich so, in Behandlung bin, dann denk’ ich, ach, ’s wär’ schön, wenn ich’s nochmal wieder, könnte. Aber dann, mhm, im Grunde isses dann eigentlich schön. Ich sag’, im Grunde bin ich doch so weit, daß ich fast sag’, ich will das gar nicht mehr.”

(...)

1150ff.: “muß ich auf mich zukommen lassen ne (...) **Wenn** ich will, **kann** ich ja. Muß nicht ne.”

“Es war ’ne, reine Katastrophe”

Ihre Erfahrungen mit EDV-Weiterbildung sind unterschiedlich. Einen Kurs an der VHS erlebte sie als negativ und nutzlos, sowohl hinsichtlich der Lernerfolge als auch - allgemein - hinsichtlich der zu erhöhenden Arbeitsmarktchancen für Berufsrückkehrerinnen.

- 767ff.: “Nur man vergißt ja sehr schnell wieder ne. Das ist also ... diese ganzen Funktionen, dieses Windows-Programm diese ganzen Funktionen! Wenn ich jetzt mich dransetze und müßte da so, Sachen machen die ich gar nicht oft **mache**, also da muß ich echt überlegen ne. (...) und das is’ jetzt - ja gut zwei Jahre her, und da hat sich ja schon wieder was geändert ne. Das geht ja, **unheimlich** schnell. (...) Und das könnense gar nicht. Im Grunde müsense, tagtäglich damit arbeiten.”
- 788ff.: “es war ’ne, reine Katastrophe ne (...) und, brachte mir nichts.”
- 818: “Also der ... **der** Kursus war absolut - (??) für die Katz’.”
- 843: “Und das war also nichts ne.”
- 862f.: “Das konnten Sie vergessen das war nichts.”
- 882ff.: “Und dann bin ich **davon** geblieben weil ich gemerkt habe die Fahrt kann ich mir **sparen** das alleine das bringt nix. Und dann hab’ ich’s gelassen.”
- (...)
- 1027ff.: “und schon stürz’ ich ab. Das sind so Sachen ne, wenn Sie das nicht laufend machen, dann dauert’s ne, geht ganz schnell.”

“Die wichtigen Entscheidungen hab’ ich, für mich selber getroffen.” - “überhaupt keine Vorstellung (...), wie das so abläuft.” - “Man müßte es, testen können”

Gisela G. hat an mehreren Stellen in ihrem Leben wichtige Entscheidungen auch gegen den Rat anderer beziehungsweise gegen herrschende Leitbilder getroffen (mit einer Ausnahme, über die sich sie heute noch ärgert). Sie betont die Individualität ihrer Entscheidungen, die ihr zu persönlicher Unabhängigkeit, Emanzipation von der Familie und selbständiger Lebensführung verholfen haben. Gleichzeitig beklagt sie an verschiedenen Stellen auch einen gewissen Mangel an Orientierung und Information über Möglichkeiten,

die für sichere und bewußte Entscheidungen Voraussetzung sind. Entscheidungsfreudigkeit und Orientierungsunsicherheit sind hier zwei Seiten desselben Themas.

- 158f.: “überhaupt keine Vorstellung hatte, wie das so abläuft.”
- 223ff.: “Ich sag’ mir immer mein Kinde ziehe ich selber groß, ich hab’ es gewollt und also ziehe ich es auch durch ne.”
- 308ff.: “und ich hab’ gesagt das ist **mein** Kind und das will **ich** haben und das will **ich** großziehen (...) das wollte ich **selber**, großziehen.”
- (...)
- 727ff.: “man müßte es, **testen** können. Man müßte jemanden finden der sagt ’Komm’, kuck dir das an, versuch’s - und dann **teste** es doch einfach mal ob du das noch kannst.”
- (...)
- 1398ff.: “Nein. - Also im Grunde, die **wichtigen** Entscheidungen hab’ ich, für mich selber getroffen. Da hab’ ich, damals als ich in den **Beruf** einstieg, das hab’ ich für mich selber, so beschlossen. Meine Eltern waren ja **absolut** nicht dafür ne. Das wollte ich dann, selber.”
- 1445ff.: “aber daß ich dann **aufhöre** zu arbeiten und mein Kind selber großziehe, das hab’ ich auch alleine, beschlossen also, mit meinem Mann natürlich zusammen, aber diese wichtigen Entscheidungen, Beruf, Heirat, Kinderkriegen hab’ ich für mich alleine entschieden und dann auch nicht mehr, arbeiten ...”
- (...)
- 1564ff.: “Weil ich wußte ich mach’ das hier (die Klosterschule) nicht mehr weiter. Und, weil das so nicht ging und ich hätte ... ich hätte auch meine Eltern tatsächlich vor die Entscheidung gestellt entweder ich gehe auf ’ne, andere Schule oder ich hör’ auf ne. (??) Ja und dann bot sich das an ... und dann bin ich ... ja ich hab’ mich einfach ... ich bin einfach ins kalte Wasser gesprungen hab’ gesagt ich mach’s.”
- (...)
- 1823ff.: “Meine Eltern waren natürlich, **nicht** begeistert davon aber - ich hab’s dann durchgeboxt.”

Falldarstellung Gisela G.

Gisela G., 47 Jahre, ist zur Zeit des Interviews (Frühjahr 1995) Hausfrau und Mutter, eine Tochter von 15 Jahren, der Ehemann ist als Unternehmensberater tätig und viel außer Haus. Sie ist gelernte Zahnarzthelferin, hat als solche mit der Geburt des Kindes aufgehört zu arbeiten. Bis vor kurzem hatte sie ihrer Schwägerin bei der Arbeit (Vermittlung von EDV-Schulungen) geholfen und zu diesem Zweck auch ein selbständiges Gewerbe angemeldet. Ihre Arbeit beschränkte sich dabei auf stundenweise Tätigkeit am Telefon. Insgesamt scheint sie aber in der Selbständigen-Rolle zu "leben", sich zu identifizieren, da neben der Schwägerin auch der Bruder und der Ehemann freiberuflich tätig sind.

Nach der Erstbefragung ist *Gisela G.* eine Nichtteilnehmerin an beruflicher Weiterbildung. Der wichtigste Grund dafür wird mit "Familie, Kinder" angegeben, die Hinderungssyndrome Belastung und Sinnlosigkeit sind stark ausgeprägt. Im kleinen Selbständigen-Milieu arbeitet sie im Familienbetrieb mithelfend und nicht ganztags, die Arbeitsbedingungen sind nicht belastend, *blue-* und *white-collar* ist jeweils schwach ausgeprägt. Der Hinderungsgrund "Belastung" bestätigt sich im Mikro-Interview nicht. Sinnlosigkeit wird dagegen mehrfach betont. Für *Gisela* ist das Wichtigste an der Berufsarbeit "selbständiges Arbeiten", ein Anspruch, den sie in ihrer lange zurückliegenden Erwerbsarbeit im erlernten Beruf (und in ihrer Selbständigen-Tätigkeit zur Zeit des Meso-Interviews) aufrechterhalten konnte. Erfolgserlebnisse und gute Aufstiegsmöglichkeiten als das Zweit- beziehungsweise Drittwichtigste an der Berufsarbeit finden sich in bezug auf ihre (allerdings nicht mehr aktuelle) Arbeitssituation ebenfalls bestätigt. Arbeitsplatzgefährdung besteht keine, die Arbeitsplatzopportunitäten als Mithelfende im Selbständigen-Betrieb der Schwägerin beziehungsweise des Mannes sind günstig. Sie zählt zum Nicht-Teilnehmer-Cluster der "mäßig begünstigten Stabilitätsorientierten".

Zu ihrem Lehrberuf ist sie eher zufällig gekommen. Ein Lehrstellenangebot, von dem ihr behandelnder Zahnarzt nebenbei erzählte, hat sie spontan wahrgenommen, weil sie mit ihrer Schule (in einem Nonnenkloster) unzufrieden war und diese verlassen wollte. "Und dann bin ich ins kalte Wasser gesprungen." Die Ausbildung hat ihr viel Spaß gemacht, und im nachhinein bewertet sie den Lehrbetrieb als sehr positiv. Nach der Ausbildung (mit 19) ist sie aus gesundheitlichen Gründen "und weil ich auch mal weg wollte" von zu Hause (Niederrhein) in den Schwarzwald gezogen und hat durchgehend bis zu ihrer Heirat in

mehreren südwestdeutschen Betrieben als Zahnarzhelferin gearbeitet. Sie betont mehrfach, daß ihr Beruf ihr viel Spaß gemacht hat, “daß ich das bis heute jederzeit wiedermachen würde”.

In der Frage einer möglichen Berufsrückkehr ist sie ambivalent: Einerseits hat das Thema für sie Relevanz, denn sie bespricht es sehr ausführlich und hat sich offensichtlich viel damit auseinandergesetzt, sie diskutiert es geradezu. Andererseits drückt sie aus, daß diese Überlegungen für sie hypothetischen Charakter haben. Denn sie macht deutlich, daß sie eine Berufsrückkehr nicht will, sondern von Anfang an entschieden war, sich der Erziehung der Tochter zu widmen und die Erwerbstätigkeit aufzugeben. Gleichwohl hat sie “mal mit dem Gedanken gespielt” und “halbherzig” Versuche unternommen wieder einzusteigen. Letztlich ist es auch die Bequemlichkeit, zu Hause zu sein, und der Vorteil, die Zeit frei einteilen zu können, ist es auch “schön”, in den Garten gehen zu können, “wenn so’n Wetter ist”; und schließlich: “wenn ich das finanziell nicht unbedingt **muß**, laß ich es auch bleiben”. - Als objektive Schwierigkeiten, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren, nennt sie das fortgeschrittene Alter, überalterte Qualifikationen vor allem im Bereich EDV, geringes (Teilzeit-)Stellenangebot besonders in der ländlichen Region Ostwestfalen, und nicht zuletzt die Pflicht und den Wunsch, für die Tochter da zu sein. Da sie finanziell nicht auf den Verdienst angewiesen ist, würde sie, wenn, dann überhaupt nur im eigenen Beruf arbeiten, also berufliche Aspirationen und Qualifikationsbewußtsein, das sie betont, aufrechterhalten und nicht - ungelern - eine Stelle als Schuh- oder Bäckerei-Verkäuferin antreten wollen. - Rückblickend bedauert sie, mit der Entscheidung gegen einen Abendschulbesuch mit dem Ziel, Zahnmedizin zu studieren, Chancen verpaßt zu haben.

Ihr Privat- und Familienleben ist vor allem durch die beruflich bedingten Abwesenheiten des Mannes geprägt, der häufig nur an den Wochenenden zu Hause ist. Dadurch sind längerfristig zu planende gemeinsame Aktivitäten wie Urlaub oder Konzertbesuche stark eingeschränkt. Sie ist sich bewußt, daß sie in bezug auf ihr Eheleben erheblichen Verzicht leistet. Aber sie sieht dies als notwendige Konsequenz einer bewußt getroffenen Entscheidung. So ist sie denn auch nicht unzufrieden mit dieser Situation.

Zu den Nachbarinnen hat sie ein gutes Verhältnis. Hier hat sich eine Gruppe von Frauen gebildet, die alle in einer ähnlichen Lebenssituation sind: gleiches Alter, Kinder von gleichem Alter, in der Regel auch Hausfrauen oder mithelfend tätig, die meisten ebenfalls zugezogen. Diese Kontakte waren zunächst über die Kinder vermittelt, sind aber mit der Zeit über den Zweck der gegenseitigen Unterstützung bei der Kindererziehung und -betreuung („Notgemeinschaft“) hinausgegangen. Aktivitäten mit den Nachbarinnen sind z.B. Turnen, Einkaufsbummel, Ins-Theater-Gehen. Über Langeweile will sie nicht klagen: „Also so ist es nicht, ich habe also immer irgendwas ... Das ist also kein Problem“. Möglicherweise ist es doch nicht ganz unproblematisch für sie, denn sie problematisiert diesen Aspekt selbst.

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Rolle der Signifikanten Anderen betont sie sehr stark, daß sie alle wichtigen Entscheidungen in ihrem Leben „allein“ und unbeeinflußt von anderen getroffen habe. Mit großem Selbstbewußtsein hat sie ihre Vorstellungen und Wünsche umgesetzt - auch gegen die Meinung anderer. Da war zum Beispiel die Entscheidung, von der Schule abzugehen, die sie gegen ihre Eltern durchgesetzt hat; die Entscheidung für das Kind, die sie bewußt und mit den Konsequenzen für die eigene Arbeit getroffen hat, obwohl „viele das anders sehen“ und sie sich manchmal „altmodisch“ und als „Außenseiterin“ gefühlt hat, und ihre Entscheidungen über Betriebs- und Stellenwechsel hat sie immer, betont sie, unabhängig getroffen. Dies zeugt insgesamt von einem starken Selbstbewußtsein und klaren Lebensvorstellungen - trotz der Ambivalenzen bei den Überlegungen zur Berufsrückkehr.

Mit Weiterbildung hat sie unterschiedliche Erfahrungen gemacht, obwohl sie die Frage nach einer Teilnahme zunächst klar verneint. Schon vor längerer Zeit hatte sie einen Englisch-Kurs besucht, „mehr so als Hobby“, der ihr gut gefallen hat, weil die Mitschüler/-innen alle das gleiche Niveau hatten. Als die Gruppe sich aufgelöst hat, hat sich nichts Neues gefunden, das ihren Vorstellungen (gleiches Niveau in der Gruppe, zeitliche Lage) entsprochen hätte. Einen an der VHS besuchten EDV-Kurs, den sie im Zusammenhang mit ihrer (mithelfenden) Tätigkeit für die Schwägerin besucht hatte, bewertet sie als „reine Katastrophe“ und „absolut für die Katz“, begründet erstens mit dem schlechten Unterrichtskonzept des Dozenten, das zweitens nicht berücksichtigte, daß die Schüler/innen sehr unterschiedliches Niveau hatten. Positive Erfahrungen mit EDV-Lernen hat sie bei ihrer Schwägerin gemacht, die ihr Privat- beziehungsweise Kleingruppenunterricht gegeben und die Inhalte, gerade für Anfänger, sehr gut aufbereitet

hatte. Da war es also nicht so, “daß man sich doof vorkam”. Erhebliche negative Erfahrungen und Erwartungen in bezug auf Weiterbildung scheinen also darin zu bestehen, daß sie im Vergleich zur Lerngruppe, zu den Mitschüler/inne/n ein geringeres Niveau aufzuweisen befürchtet, dies nicht berücksichtigt wird, und sie so keinen Lernerfolg hat. Ein anderes Problem ist das schnelle Vergessen von Gelerntem, “wenn man nicht dranbleibt”, indem “man täglich damit arbeitet”.

Generell erachtet sie Weiterbildung (für Berufsrückkehrerinnen) vor dem Hintergrund der Erfahrung, daß die Qualität der Kurse oft schlecht ist beziehungsweise gute Kurse von Privatanbietern teuer sind, vor allem im Zusammenhang mit einem konkreten Arbeitsplatz als lohnenswert, an dem das Gelernte angewendet und damit behalten werden kann, und nicht, wenn “in den Sternen steht, ob sie überhaupt wieder arbeiten werden” oder “wenn ich sage, ich will vielleicht wieder arbeiten”. Hier stellt sich das Problem, daß *Gisela G.* insgesamt eine geringe Erwerbsnähe aufweist und die Einstellung zur Weiterbildung und zur Nichtteilnahme an Weiterbildung vor dem Hintergrund gesehen werden muß, daß die (normative) Weiterbildungsforderung sie kaum trifft.

Insgesamt ließe sich *Gisela G.* am ehesten als ein Typ beschreiben, der mangels beruflicher und finanzieller Notwendigkeit *Weiterbildung aus einer unentschiedenen luxurierenden Perspektive* betreibt.

Fallreihenvergleichskriterien

Gisela G. (47, Jg. '47), Hausfrau

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN⁸: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte

Beschäftigungsoptionen: Luxurierende Ambivalenz, trotz abstrakten Interesses wohl ernsthaft keine Beschäftigungsoptionen mehr, zumal sie auf ihrem - dennoch nicht unproblematisierten - Beruf als Zahnarzhelferin bestehen will

Vorabtypisierung: Weiterbildung aus unentschieden luxurierender Perspektive

Zentrale Themen:

- Spaß an der Berufsarbeit
- ambivalent-zurückhaltende Erwerbsperspektive
- hauptsächlich negative Weiterbildungserfahrungen
- Kindorientierung
- Entscheidungsfreude bei Orientierungsunsicherheit

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: ist gekennzeichnet durch ihre geradezu durchgängige Ambivalenz - sowohl hinsichtlich der Erwerbsperspektive als auch bezüglich Entscheidungsfreude bei Orientierungsunsicherheit. Sie verneint auch im Zweitinterview zunächst die Weiterbildungsteilnahme, die sie tatsächlich nur luxurierend betreibt.

Kosten-Nutzen-Bilanz: ambivalent, eher negativ

Abstinenztyp: Desinteressierte

8 Nicht-Teilnehmer-Cluster. Alternativ: TN (=Teilnehmer-Cluster).

4. Fallreihen

Fallreihe 1: Weiterbildungsoffene mit positiven, ambivalenten und negativen Kosten-Nutzen-Bilanzen

Untergruppe A: Positive Bilanzen - Weiterbildungsbereitschaft als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster

Johanna O. (39, Jg. ´55), Abteilungsleiterin in einer Textilfirma

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Nach Kinderphase und darauf folgenden Aufstiegserfahrungen klare Beschäftigungsoption in Richtung Normalarbeitsverhältnis; auch als individueller Emanzipationsprozeß

Vorabtypisierung: aufstiegsorientierte aktive Teilnehmerin

Zentrale Themen:

- Eröffnung neuer Horizonte durch Weiterbildung
- Aufstiegserfahrungen
- Perzeption aggressiv geladener Ausgrenzung
- Emanzipation

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: deutlich selbstemanzipatorische Nutzung von Weiterbildungsangeboten als Horizonterweiterungen nach familialer Vorprägung deutlich weiblich-traditionaler Einstimmungen

Kosten-Nutzen-Bilanz: positiv; u.a. aufgrund deutlicher Aufstiegserfahrungen nach der Kinderphase

Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Rudi C. (33, Jg. ´61), Kraftfahrer, Tischler

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Integration in den Markt der Fachqualifikation und von da aus in ein entsprechendes "normales" Arbeitsverhältnis in der Kernbelegschaft

Vorabtypisierung: Prinzip der aufgeschobenen Belohnung

Zentrale Themen:

- Marktorientierung der Qualifikationen
- Familienorientierung/Familismus
- Kosten und Nutzen von Weiterbildung

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Aus der UdSSR die externe Bestimmung der Erwerbstätigkeit gewohnt, schlägt er hier flexibel den Weg einer marktorientierten Qualifizierung ein; deutlich verwertungsorientiert
Kosten-Nutzen-Bilanz: positiv; in der Hoffnung auf Verwertbarkeit
Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Ludwig D. (29, Jg. '65), angelernter Dreher

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Verhinderung beruflicher Marginalisierung durch den Erwerb beschäftigungsrelevanter Qualifikationen und geographische Mobilität - gewissermaßen um jeden Preis
Vorabtypisierung: erzwungener Weiterbildner
Zentrale Themen:

- extreme Konzessionsbereitschaft zur Erhaltung der Erwerbsperspektive
- schlechte schulische Qualifizierungsvoraussetzungen
- On-the-job-Lernen
- Feuerwehrmann als heimlicher Hauptberuf

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Kompensation der als nicht ausreichend wahrgenommenen schulischen Qualifizierung durch jede Form der Weiterbildung, insbesondere auch im Arbeitsprozeß

Kosten-Nutzen-Bilanz: positiv aufgrund positiver Erfahrung von Reintegration in den Facharbeitsmarkt

Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Paul L. (40, Jg. '55), Lokführer

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf (*infas*-Fehler: tatsächlich Muster-Teilnehmer)

Beschäftigungsoptionen: unbedingt in seinem Beruf, bei gesundheitlichen Problemen wenigstens bei der Bahn zu bleiben; ohne Expansionsinteressen

Vorabtypisierung: eigeninitiiert permanenter Weiterbildner

Zentrale Themen:

- inhaltsbezogene Erwerbsorientierung
- Weiterbildung zu deren Erhalt
- Lange-Strecken-Fahren (die Eisenbahn als Leben)
- positive Wendebilanz
- Gesundheitsprobleme

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: permanente Weiterbildungsbereitschaft zur Aktualisierung der Kenntnisse im immer inhaltlich bestimmten Beruf

Kosten-Nutzen-Bilanz: musterhaft positiv (antithetisch!)

Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Otto O. (51, Jg. '43), Berufskraftfahrer

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Neuer Arbeitsplatz soll sein letzter sein - bei unbedingter Berufsorientierung ohne Sorge um Beschäftigungsmöglichkeiten

Vorabtypisierung: potentieller Abstinenzler

Zentrale Themen:

- fremdgesetzt-expansives berufliches Zeitbudget
- Strukturierungsmacht bei Kenntnis des systemstrukturellen Chancenrahmens
- Systemkritik

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Auch klassische (Langzeit-)Weiterbildungen sind *Otto O.* so normal, daß er sie kaum erinnert. Unbedingt autonom verwertungsorientiertes, an unmittelbarer Umsetzbarkeit interessiertes Bildungsverhalten

Kosten-Nutzen-Bilanz: positiv (da immer erfolgreich)

Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Barbara A. (55, Jg. '39), Medizinisch-technische Assistentin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Erhalt der Erwerbsperspektive auch unter besonderen Anstrengungen
Vorabtypisierung: von Ausgrenzung bedrohte Teilnehmerin

Zentrale Themen:

- Gesundheitsprobleme
- biographische Zufälligkeiten
- arbeitsinhaltliches Interesse

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Selektiv-situative Aufnahme als zufällig wahrgenommener Optionen im Lebenslauf, d.h. eher ohne "zentrales Planungsbüro"

Kosten-Nutzen-Bilanz: mittlerweile trotz erfahrener Nicht-Verwertbarkeit ihrer jüngsten und einzigen Weiterbildung optimistisch; insgesamt positiv

Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Untergruppe B: Ambivalente und negative Bilanzen - Kompensatorisch orientierte Weiterbildungsoffenheit als bildungsbiographisches Strukturierungsmuster

Julian K. (26, Jg. '68), Zimmermann

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Ausstieg aus abhängigem Arbeitsverhältnis in eine (kleine) Selbständigenexistenz

Vorabtypisierung: Verhinderter Weiterbildungsteilnehmer

Zentrale Themen:

- Meister nicht machen können
- Belastbarkeitsgrenzen
- Weiterbildungsinteressen

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Extrem negative Bildungserfahrungen im Kontext der biographischen Statuspassagen lassen ein bildungsbiographisches Suchraster (nach Weiterbildungsmöglichkeiten) mit dem Ziel des Ausstiegs aus dem erlernten Beruf entstehen
Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ angesichts realisierter arbeits- und lebenshaltungsbedingter Kosten und eines ungewissen Ertrags

Abstinenztyp: Verhinderter.

Frank S. (32, Jg. '62), Dreher

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: nach gesundheitsbedingtem Berufswechsel (über Umschulung) eher auf innerbetrieblich-horizontale Mobilität eingestellt (eher intrinsisch motiviert), sicherheitsorientiert

Vorabtypisierung: Weiterbildung steht nicht zur Debatte (sinnlos, da keine Verwertbarkeit)

Zentrale Themen:

- schulische Minderqualifizierung
- Chancenverengung (aufgrund dessen)

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Vor dem Hintergrund der Versagenerfahrung in der Schule entwickelt sich eine enorme verwertungsorientierte Umlernbereitschaft

Kosten-Nutzen-Bilanz: ambivalent zwischen Verwertbarem und unverwertbarem *l'art pour l'art*
Abstinenztyp: kein Abstinenztyp.

Jonas K. (34, Jg. '59), Tischler

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte

Beschäftigungsoptionen: Arbeit als Lebensbestandteil und Existenzsicherung für die Familie ist fraglos, auch über das formale Beschäftigungsverhältnis hinaus; bei flexibler Einstellung auf neue Situationen

Vorabtypisierung: Erfahrungsgesättigter saturierter Weiterbildungsabstinenzler

Zentrale Themen:

- Arbeit als Existenzsicherung
- mangelnde Optionalität
- flexibel-aktives Umlernen
- großfamilial-sippenhafte Solidarität
- Zufriedenheit mit dem Erreichten

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Lebenslang externen Zufälligkeiten (nicht nur dem sowjetischen Berufslenkungssystem) ausgesetzt, flexibel und veränderungsoffen, selbststeuernd; unter massiven Strukturvorgaben strukturierend

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ in bezug auf formalisierte Weiterbildung

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Hans J. (28, Jg. '67), Heizungsbau-Kundendienstmonteur

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: autonomie- und qualifikatorisch expansiv orientierte Erwerbsperspektive

Vorabtypisierung: Überzeugter Nichtteilnehmer und Bedarfsweiterbildner

Zentrale Themen:

- Familie
- Gerechtigkeitslücken nach der Wende
- Qualifikationsstolz

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: autonomes Interesse, notfalls auch mit Weiterbildung (z.B. abends Fachmaterial) die hochqualifizierte Ausgangsbildung zu halten

Kosten-Nutzen-Bilanz: ambivalent

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Fallreihe 2: Frauen-Ost: Reintegration ins Erwerbsleben und Erhalt der Erwerbsperspektive

Untergruppe A: Bildungsbiographische Strukturierungsmuster unter Akkulturationsdruck

Maria R. (37, Jg. '56), arbeitslos

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Rettung der Erwerbsperspektive um (beinahe) jeden Preis

Vorabtypisierung: Ausgegrenzte wider Willen

Zentrale Themen:

- Früher-Heute-Vergleich
- Ambivalenz Familien-/Erwerbsperspektive
- Konfliktbereitschaft
- Bestehen auf der Erwerbsperspektive

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Würde, durch lebensgeschichtliche Versagererfahrungen, jedes Angebot umzulernen annehmen: offen für neue Bildungserfahrungen
Kosten-Nutzen-Bilanz: persönlich und kollektiv erfahrungsbedingt strikt negativ
Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Betty B. (45, Jg. '49), Putzfrau (Kolonnenführerin)

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: unbedingtes Bestehen auf der Erwerbsperspektive bei Expansionsinteresse

Vorabtypisierung: Weiterbildungsabstinenzlerin zur Verteidigung der Erwerbsperspektive

Zentrale Themen:

- Übernahme der Strukturierungsrolle
- Antriebsarmut
- Rauskommen (aus Hausfrauenrolle)
- Eigeninitiative
- Vereinbarkeit Familie/Berufstätigkeit
- Arbeitsmarktchancen als ältere Arbeiterin

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Emanzipationsbestrebungen, mit hohen Kostenkonzessionen, aus sozialisationsbedingter Selbstunterschätzung

Kosten-Nutzen-Bilanz: bestenfalls ambivalent (zur Verteidigung der Erwerbsperspektive notfalls akzeptabel); eher negativ aufgrund persönlicher und kollektiver Erfahrung

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Evelyn S. (32, Jg. '61), Hausfrau

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: Nachdem die Kinder alt genug, unbedingtes Interesse an Reintegration ins Beschäftigungssystem, selbst unter Aufgabe ihrer Fachqualifikation: Nur wieder rein!

Vorabtypisierung: erfahrungsgesättigt weiterbildungsskeptisch

Zentrale Themen:

- Minimale Reintegrations*chancen*
- Reintegrations*interesse*
- Früher-Heute-Vergleich (ambivalent)

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: durchaus traditionell weibliche Orientierung und eher passives Geschehenlassen mit der Option auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienperspektive

Kosten-Nutzen-Bilanz: aufgrund von Sekundärerfahrungen mit "Maßnahmen" negativ; plädiert für Lernen am Arbeitsplatz

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Erna R. (54, Jg. '41), Raumpflegerin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: am liebsten noch über das Rentenalter hinaus an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten können

Vorabtypisierung: Weiterbildungsabstinenzlerin in Verteidigung ihrer Erwerbsperspektive

Zentrale Themen:

- die alten Werte
- immer die Dumme gewesen zu sein
- Leistungswille
- Kampf um Anerkennung/Selbstbewußtsein

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Schon sofort (vom Vater) von ihren Lernwünschen auf ausnutzbare Frauentätigkeiten abgedrängt, lernt sie eher akzidentiell, eine Gestaltungsoption ist nicht zu erkennen

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Margret M. (45, Jg. '50), Fußpflegerin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte

Beschäftigungsoptionen: unbedingt Erhalt der Erwerbsperspektive, notfalls mit Hilfe von Weiterbildung

Vorabtypisierung: potentiell Zwangsverpflichtete

Zentrale Themen:

- Autonomisierung
- klare Verhältnisse
- Sicherheitsstreben
- Qualifikationswert
- Familientradition
- Auf-sich-zukommen-Lassen
- Erhalt der Erwerbsperspektive

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: eher ambivalentes Eingehen auf familiäre Vorgaben - bei Autonomisierungswünschen - und strukturelle Erfordernisse

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ (Lernangst; nur unter Zwang weiterbildungsbereit)

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Untergruppe B: Blockierte bildungsbiographische Strukturierungsmuster

Regina G. (36, Jg. '58), Textilreinigerin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Jedenfalls irgendeine Form der Erwerbsarbeit; besteht auf der Erwerbsperspektive

Vorabtypisierung: Weiterbildungsausweicherin

Zentrale Themen:

- Arbeitsbelastungen
- Erwerbsorientierung
- Verteidigung des Hausbesitzes

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: DDR-typisches Allenfalls-am-Arbeitsplatz-Lernen bei Vermeidung von neu orientierenden Weiterbildungen

Kosten-Nutzen-Bilanz: eher negativ, bestenfalls neutral (jede Form der Erwerbstätigkeit würde vorgezogen)

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Vera D. (54, Jg. '39), arbeitslos

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: unbedingter Wunsch, ins Erwerbsleben zurückzukehren, dafür auch Belastungen auf sich zu nehmen - bei grenzenloser Hoffnungslosigkeit

Vorabtypisierung: Konsequente Ausweicherin ohne Hoffnung

Zentrale Themen:

- Erfahrung, betrogen worden zu sein
- Hoffnungslosigkeit
- Biographiesteuernde Gesundheitsprobleme

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: vor dem Hintergrund des DDR-Berufslenkungssystems erstaunliche, vor allem wohl gesundheitsbedingte Chaosbiographie ohne jede Art von aktiver, über den Arbeitsvollzug hinausweisender Strukturierung

Kosten-Nutzen-Bilanz: unbedingt negativ

Abstinenztyp: Vermeider.

Anke N. (30, Jg. '65), Erziehungsurlaub

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: auf jeden Fall Rückkehr ins Erwerbsleben

Vorabtypisierung: Widerständlerin in der Teilnahme

Zentrale Themen:

- Frustration
- negative Bildungserfahrungen
- Rückkehr ins Erwerbsleben
- Erwerbs- versus Familienorientierung

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: bislang nahezu idealtypisch integrierte DDR-Bildungskarriere mit der Wende zusammengebrochen; Offenheit für Neues muß sich selbst noch strukturieren

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ

Abstinenztyp: Widerständler.

Margot N. (39, Jg. '54), in ABM

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte

Beschäftigungsoptionen: Erwerbsperspektive aufrecht erhalten - zu praktisch allen Bedingungen

Vorabtypisierung: desillusionierte Weiterbildungsabstinenzlerin

Zentrale Themen:

- Bodenlosigkeit/Entwurzelung
- Früher-Heute-Vergleich
- Apathie und Rückzug/Persönlichkeitsdestruktion
- Verengung des Lebenshorizonts

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: DDR-typisches Arbeitsplatzlernen, verbunden mit ebenso (wende-)typischer Sinnlosigkeitserfahrung

Kosten-Nutzen-Bilanz: ohne Wenn und Aber negativ

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Fallreihe 3: Frauen-West: Familienfrauen

Viola P. (39, Jg. '56), Obersekretärin bei der Telekom (Telefonistin)

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: Eindeutig Zuverdienerin aus familiärer ökonomischer Notwendigkeit in familienorientiert günstigen Arbeitszeiten. Keinerlei intrinsische Optionen bei strikter Familienorientierung

Vorabtypisierung: Weiterbildung nicht möglich und nicht erforderlich; steht nicht zur Debatte

Zentrale Themen:

- Unterfordernd-monotone Arbeit
- Interesse an sozial-kommunikativen Aspekten
- Familienorientierung
- negative Wandelerfahrungen
(eher kollektiv als persönlich; auch qualifikatorisch)
- Bestehen auf Wert- statt Statussymbolbezogenheit

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Die external orientierte *Viola P.* hat ihre Berufswünsche wegen "äußerer, familialer und örtlicher Gründe" (Dossier) nicht realisiert, erfährt in ihrer relativ sicheren Arbeit bei der Fernsprechauskunft, zu der sie "zufällig" gekommen ist, keinerlei Herausforderung qualifikatorischer Art: Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster nicht vorhanden

Kosten-Nutzen-Bilanz: eindeutig negativ: völlige Sinnlosigkeit

Abstinenztypologie: Desinteressierte

Trude R. (56, Jg. '38), Kaufmännische Mithelfende

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Nicht zuletzt altersbedingt eher diffuses Interesse am "Rauskommen" aus der Subordination unter das konventionell interpretierte Familieninteresse

Vorabtypisierung: unmittelbar verwertungsorientierte Gelegenheitsteilnehmerin

Zentrale Themen:

- Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienfrauendasein
- Weiterung des engen Horizontes des/Rauskommen aus dem Haushalt

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Nach offenbar erfolgreichem Berufsstart Subordination unter das Familieninteresse: Kohortentypisches Entlernen trotz einer Weiterbildung

- für das Selbständigeninteresse des Mannes - ohne erkennbare Perspektive

Kosten-Nutzen-Bilanz: nicht deutbar

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Anna M. (30, Jg. '63), Kaufmännische Angestellte in Elektrobetrieb

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: bei Subordination unter das Familieninteresse strikte Aufrechterhaltung einer instrumentell orientierten Erwerbssperspektive

Vorabtypisierung: aufgrund ihrer (familialen) Lebenssituation ausgegrenzte potentielle Teilnehmerin

Zentrale Themen:

- Erschöpfung durch Familienarbeit bei Festhalten an Teilzeitbeschäftigung
- Stolz auf (*on the job*-)praktische Lernfähigkeit

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Aufgabe aller beschäftigungsbezogenen Bildungsoptionen aufgrund erschöpfender Familiensituation bei abstrakter Reintegrationsperspektive (z.B. EDV-Lehrgang)

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ angesichts fehlender Verwertungsperspektive
Abstinenztyp: Verhinderte

Claudia W. (39, Jg. '54), Friseurin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte
Beschäftigungsoptionen: Familienorientiert sukzessiver Rückzug läßt sich ihres Erachtens
altersbedingt nicht mehr korrigieren. Rückkehrüberlegungen eher halbherzig

Vorabtypisierung: nicht geforderte Ausweicherin

Zentrale Themen:

- Zeitverwendung im Alter
- Imagekorrektur des Berufes
- Furcht vor Langeweile
- Meisterausbildungsüberlegungen
- Familienorientierung

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Festhalten am Wunschberuf von Anbeginn mit
den erforderlichen Ad-hoc-/Modeaktualisierungen ihres Kenntnisstandes - ohne
Weiterbildungsinteressen bei sozialisationsbedingt hohem Anspruchsniveau

Kosten-Nutzen-Bilanz: ambivalent zwischen ihren auch sozialkontaktorientierten Bagatell-Teil-
nahmen und nicht für sinnvoll gehaltener Weiterbildung im engeren Sinne

Abstinenztyp: Vermeider.

Jenny T. (38, Jg. '56), Verkäuferin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: klare Erwerbstätigkeitsperspektive bei Priorität der Familie

Vorabtypisierung: nicht geforderte resignierte Weiterbildungsteilnehmerin

Zentrale Themen:

- unterfordernde Tätigkeit
- intrinsische Arbeitsorientierung
- berufliche Weiterbildung als Selbstfindung
- Frauenbenachteiligung
- schlechte Arbeitsbedingungen

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Dem deutlich externalen Kontrollbewußtsein
entspricht die Fremdattribution ihrer meist negativ erlebten Statuspassagen. Ad-hoc-Entschei-
dungen verhindern den Aufbau eines realitätsbezogenen Planungshorizonts

Kosten-Nutzen-Bilanz: erfahrungs-/erlebensbedingt eindeutig negativ

Abstinenztyp: Verhinderte.

Gisela G. (47, Jg. '47), Hausfrau

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte
Beschäftigungsoptionen: luxurierende Ambivalenz, trotz abstrakten Interesses wohl ernsthaft
keine Beschäftigungsoptionen mehr, zumal sie auf ihrem - dennoch nicht unproblematisierten
- Beruf als Zahnarzhelferin bestehen will

Vorabtypisierung: Weiterbildung aus unentschieden luxurierender Perspektive

Zentrale Themen:

- Spaß an der Berufsarbeit
- ambivalent-zurückhaltende Erwerbsperspektive
- hauptsächlich negative Weiterbildungserfahrungen
- Kindorientierung
- Entscheidungsfreude bei Orientierungsunsicherheit

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: ist gekennzeichnet durch ihre geradezu durchgängige Ambivalenz - sowohl hinsichtlich der Erwerbsperspektive als auch bezüglich Entscheidungsfreude bei Orientierungsunsicherheit. Sie verneint auch im Zweitinterview zunächst die Weiterbildungsteilnahme, die sie tatsächlich nur luxurierend betreibt.

Kosten-Nutzen-Bilanz: ambivalent, eher negativ

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Fallreihe 4: Erfahrungswissen gegen Bildungstitel

Hans M. (32, Jg. '62), Druckereihelfer

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Normalarbeitsverhältnis in Kontischicht; keine Veränderungsabsichten
der senioren Stellung nach gesundheitsbedingter Berufsunfähigkeit und dreijähriger Arbeitslosigkeit

Vorabtypisierung: Abstinenz aus Ausgrenzung: keine Möglichkeit aufgrund betrieblicher Marginalisierung

Zentrale Themen:

- gesundheitsbedingte Ausgrenzung
- Zufriedenheit mit (derzeitigen) Arbeitsbedingungen
- Qualifikationsstolz bei ungelernter Arbeit (Erfahrungswissen): Senioritätssicherheit
- Weiterbildungsangebotsmangel

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Nach seinen gesundheitsbedingten Abstiegs-
erfahrungen vom Fach- zum angelernten Arbeiter und in Wahrnehmung seiner positionell fest-
geschriebenen Ausgrenzung stützt sich der external orientierte *Hans M.* auf das - betriebs-
bezogene - Erfahrungswissen.

Kosten-Nutzen-Bilanz: bei Neugier eher negativ: sinnlos

Abstinenztyp: Verhinderte.

Willi S. (58, Jg. '35), Berufskraftfahrer

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: "Zielorientiertheit und gutes Geld für gute Leistung verdienen zu können", heißt es im Dossier zur berufsbiographischen Orientierung. Mittlerweile hat er die teils extrem extensiven Arbeitszeitbedingungen zugunsten eines geruhsamen Ablaufs und einer altersangemessenen Erwerbsperspektive reduziert.

Vorabtypisierung: verwertungsorientierter, lernoffener Arbeitnehmer ohne Interesse an formalisierter Weiterbildung

Zentrale Themen:

- Pflichterfüllung und verantwortungsbewußtes Arbeiten
- Identifikation mit Beschäftigungsbetrieb
- Fachwissen
- Routinisierung

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Auf der Basis verweigernder Nachkriegsbedingungen hat *Willi S.* ein sehr ausgeprägtes Verständnis von Erfahrungswissen, das sich über Routinisierung akkumuliert, d.h. im Arbeitsprozeß.

Kosten-Nutzen-Bilanz formalisierter Bildungsveranstaltungen negativ. Verweigert Möglichkeiten der Teilnahme angesichts mangelnder Verwertbarkeit.

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Bruno B. (45, Jg. '50), Chefmechaniker auf See

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: Abwehr der Bedrohung seiner Arbeitsposition bis zum Ende der Erwerbstätigkeit

Vorabtypisierung: passiver Widerständler

Zentrale Themen:

- anspruchsvolle, leistungsfordernde Arbeit
- undurchschaubare Fremdbestimmung
- Sinnlosigkeit formaler Bestimmungen
- Entwertung von Erfahrungswissen

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Nach über lange Jahre akkumulierter Berufserfahrung Abwehr drohenden Arbeitsplatzverlustes und der Entwertung des Erfahrungswissens; auch über Weiterbildung (ist tatsächlich Teilnehmer)

Kosten-Nutzen-Bilanz: differenziert; zwischen ertragreichen und sinnlosen (Zertifikats-)

Zwangsveranstaltungen

Abstinenztyp: Vermeider.

Gudrun H. (59, Jg. '35), Hausfrau

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: angesichts des realistisch eingeschätzten persönlichen und systemisch vorgegebenen Chancenrahmens aufgegeben

Vorabtypisierung: Widerständlerin aus Erfahrung von Ausgrenzung

Zentrale Themen:

- Kohortenschicksal
- Fremdbestimmung des Erwerbslebenslaufs
- Gerechtigkeitslücke
- Zusammenbruch der Strukturen
- (Entwertung des) Erfahrungslernen(s)

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Erfahrungswissen ist wichtiger als Bildungstitel

Kosten-Nutzen-Bilanz: eher negativ in einem kohortenspezifisch engen Chancenrahmen

Abstinenztyp: Vermeider.

Walter G. (59, Jg. '35), Abteilungsleiter Produktion im Altersübergang

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: aus gesundheitlichen Gründen in den Altersübergang gewechselt: keine mehr

Vorabtypisierung: offener Widerständler

Zentrale Themen:

- Zerstörung der Produktionsbetriebe
- Leistung
- um deren Früchte Betrogen-Werden
- Nischen-Lebenswelt-Nostalgie

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: bei lebenslangem Widerstand gegen formalisierte Weiterbildung extrem leistungsorientiert-expansives Erfahrungslernen

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ: schließlich um die Ernte auch der Lebensleistung gebracht; positiv, bezogen auf Erfahrungslernen am Arbeitsplatz

Abstinenztyp: Widerständler.

Heike K. (32, Jg. '63), Erzieherin in kinder- und jugendpsychiatrischer Krankenhausabteilung

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte

Beschäftigungsoptionen: unbedingt professionelle Berufsperspektive, hinter der auch die Erwerbsperspektive der Verheirateten zurücktritt

Vorabtypisierung: berufsorientiert-lernoffene Nichtteilnehmerin

Zentrale Themen:

- (professionelle) Berufsperspektive
- Eigeninitiative
- Gerechtigkeitsdefizite

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Berufsbezogenes Lernen ist selbstverständlicher Bestandteil der Berufsrolle und geschieht demzufolge eigeninitiativ und konkret problemorientiert mit dem Ziel, sie dem autonom gesetzten Anspruch entsprechend auszufüllen und institutionalisierte Dequalifizierung abzuwehren. Standardisiert-formalisierte Weiterbildungen können so kaum Relevanz gewinnen.

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ (vor allem hinsichtlich ihres Hauptthemas, ihrer Anerkennung)
Abstinenztyp: Desinteressierte.

Fallreihe 5: Stabilitätsorientierte

Untergruppe A: Erwerbsaltersbedingte Reduktion bildungsbiographischer Strukturierung

Herbert E. (61, Jg. '33), Mechaniker

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte
Beschäftigungsoptionen: Am Ende eines arbeitsorientierten Erwerbslebens reduziert *Herbert E.* seine Beschäftigungsoptionen bewußt und, soweit möglich, systematisch.

Vorabtypisierung: Weiterbildung in und durch die Arbeit - persönlichkeitsbildend

Zentrale Themen:

- intrinsisches Arbeitsverständnis
- berufliche Expansion über die Beziehungsebene
- Verantwortungsbewußtsein im beruflichen Handeln
- traditionelle Handwerkeridentität

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Traditionelle berufsorientierte Handwerkeridentität, horizontweitende Wanderjahre

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ, da sinnlos bei Selbstaneignung im Arbeitsprozeß

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Jupp K. (56, Jg. '39), Entsorger

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: keine mehr; wartet auf die Verrentung

Vorabtypisierung: klassischer Weiterbildungsabstinenzler qua Ausgrenzung

Zentrale Themen:

- körperliche Verschleißerscheinungen
- Alternativlosigkeit in marginaler Erwerbssituation
- Kein-Drückeberger-Sein
- Kollegensolidarität

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Aus konsistentem Ungelerntenmilieu stammend (nur ein Bruder und er haben einen Beruf erlernt) Ad-hoc-Anlernungen bei Tätigkeitswechseln - ohne jede Weiterbildungsaspiration

Kosten-Nutzen-Bilanz: Entscheidungssituation (subjektiv) nie entstanden: fraglos ohne Abstinenztyp: Verhinderte.

Werner E. (55, Jg. '39), Bürobote

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: Unbedingte Sicherung des derzeitigen Arbeitsplatzes: Perhorreszenz von Veränderungen jedweder Art

Vorabtypisierung: potentiell geforderter Ausweicher

Zentrale Themen:

- Vermeidung von verunsichernder Veränderung jedwelcher Art
- Nutzen von Veränderungen bezüglich eigener Interessen
- instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit
- Geld (haben)

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Aus unteren Bildungslagen stammend, sind bildungsbiographische Strategien eher fremd; mittlerweile (Jg.'39) kein Thema mehr

Kosten-Nutzen-Bilanz: deutlich negativ: kein Thema wegen völliger Sinnlosigkeit

Abstinenztyp: Vermeider.

Manfred N. (54, Jg. '39), Tischler

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Rein instrumentell: einen akzeptablen Lebensstandard abzusichern und bis zur Verrentung gut über die Runden zu kommen

Vorabtypisierung: desinteressierter Ausweicher

Zentrale Themen:

- Lust zu haben
- Beziehungsgeflecht des *locals*
- altersbedingt reduzierte Belastungstoleranz
- Vermeidung jeglicher zusätzlichen Belastung

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Aufwandsvermeidung (auch von Bildungsaufwand)

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ, da es so oder so Veränderungen seiner Situation mit sich brächte, die er partout nicht will

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Lothar T. (56, Jg. '37), Vorruehändler

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Keine mehr als Arbeitnehmer. Interesse an Selbständigkeit wird vom Desinteresse des Sohnes (gleicher Beruf!) konterkariert; d.h. wahrscheinlich: keine mehr.
Vorabtypisierung: (Ausgegrenzter) ohne konkreten Bedarf
Zentrale Themen:
- Freude/Spaß am Beruf
- Härte des Berufs(lebens)
Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Nachdem die ersten entscheidenden Weichenstellungen durch seine Mutter erfolgten (Vater gefallen), hat es keine Entscheidungs-/Veränderungsherausforderungen mehr gegeben: weitgehend passiv
Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ, kein Bedarf (mehr)
Abstinenztyp: Desinteressierte.

Fritz H. (45, Jg. '49), Maurer (Vorarbeiter)

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte
Beschäftigungsoptionen: Beibehaltung der erreichten Position, notfalls auch unter Hintanstellung gesundheitlicher Probleme, bis zum Rentenalter
Vorabtypisierung: Verwertungsorientiert-lerninteressierter NTN
Zentrale Themen:
- Verhältnis zum Chef (ambivalent)
- (Aufgabe) Gesundheitliche Fragen
- Arbeitslosigkeitsvermeidung
- Erfahrungslernen
Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Lernen, wenn es erforderlich (und seine Notwendigkeit und sein voraussichtlicher Erfolg absehbar) ist - also immer an konkret antizipierbare Ziele gebunden
Kosten-Nutzen-Bilanz: ambivalent, soweit verwertbar (konkret); negativ, soweit dadurch die Verteidigung der (bis dato realisierten) Erwerbsperspektive bedroht ist
Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Untergruppe B: Verteidigung des Status quo

Hauke H. (45, Jg. '50), Versicherungsfach- und -betriebswirt

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf
Beschäftigungsoptionen: eindeutige Option für eine stabile Perspektive in der ausgeübten Berufstätigkeit
Vorabtypisierung: kein Bedarf aufgrund sehr gefestigter beruflicher Position

Zentrale Themen:

- retrospektiv und prospektiv: Kontinuität
- Vertrautheit, Ortsbezogenheit der Lebens- und Arbeitswelt(-kontakte)
- Sicherheit und Sicherung von Optionen
- analog: Abwehr von Mobilitätszumutungen
- Rationalität von betriebsgeförderter Weiterbildung
- Wandel: damals besser als heute

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Stabilitätsorientierte En-passant-Weiterbildung mit deutlichem Veränderungswiderstand

Kosten-Nutzen-Bilanz: (von der praktisch 2. Berufsausbildung abgesehen) sinnvoll, aber (für ihn persönlich im Gegensatz zur heutigen jüngeren Generation) nicht erforderlich

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Elke F. (36, Jg. '58), Lebensmittelverkäuferin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: Freizeitorientiert, aber ohne ein Familienfrauendasein ihres Erachtens rechtfertigende und ausfüllende Kinder bleibt die Erwerbsperspektive bestehen - aber explizit gegen jede Expansion des Arbeitsbereichs und instrumentalisiert für die Lebensinteressen des Ehepaares

Vorabtypisierung: Begünstigte ohne Bedarf (Bestätigung)

Zentrale Themen:

- Arbeitsintensivierung
- Hemisphärentrennung zwischen Arbeits- und Freizeitbereich
- sozial-kommunikatives Interesse

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: zu Bildungsprozessen schon in der Familie immer eher gedrängt, ohne jedes expansive Qualifizierungsinteresse, Status-quo-sichernd

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ, da ohne jeden Bedarf

Abstinenztyp: Desinteressierte.

Armin St. (39, Jg. '55), Elektriker

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Erhaltung des Status quo bis zum Rentenalter

Vorabtypisierung: überzeugter Weiterbildungswiderständler

Zentrale Themen:

- Erhaltung des Status quo
- Weiterbildungs-Kosten/Nutzen-Bilanz
- praxisgeleitetes Erfahrungslernen

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: sehr defensive Praxis der Aneignung von Innovationen, dann aber selbstverständliche Aktivität im Berufsvollzug

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ; unter Umständen existenzbedrohend (erfahrungsgesättigt)

Abstinenztyp: Widerständler.

Kurt M. (31, Jg. '63), Dreher

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Begünstigte ohne Bedarf

Beschäftigungsoptionen: unbedingt Arbeit zu haben: Arbeitslosigkeit ist das denkbar Schlimmste; notfalls bereit, jede sich bietende Beschäftigungsmöglichkeit zu akzeptieren

Vorabtypisierung: erfahrungsgestützter Weiterbildungsverweigerer

Zentrale Themen:

- Arbeit haben/bekommen
- schlechte Erfahrungen mit formalisierten beruflichen Bildungsprozessen

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: vor dem Hintergrund defizitär erlebter formalisierter beruflicher Bildungsprozesse defensiv-vermeidend

Kosten-Nutzen-Bilanz: eindeutig negativ

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Rolf B. (29, Jg. '65), Verkehrstechniker

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Stabilität im gerne ausgeübten Beruf (mit Nahdistanz-Aufstiegschancen); Normalarbeitsperspektive

Vorabtypisierung: stabilitätsorientierter Abstinenzler ohne Bedarf

Zentrale Themen:

- Verteidigung gegen die Weiterbildungsnorm
- Aufwand und Engagement für die Berufsarbeit
- differenziert-positiver Früher-Heute-Vergleich

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Genau das *en passant* zu lernen, was wirklich gefordert und im Beruf umsetzbar ist - und angesichts der nicht nur, aber auch arbeitsmarktbedingt hohen Anforderungen der Arbeit ans Zeitbudget keinesfalls Nicht-Nutzbare

Kosten-Nutzen-Bilanz: alles in allem eher negativ

Abstinenztyp: Vermeider.

Carola Sch. (39, Jg. '55), Sekretärin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Beibehalt ihrer Stelle ohne Aufstiegsaspirationen; mit Hoffnung auf Chefsekretärinnenposten (allenfalls): Stabilität

Vorabtypisierung: Weiterbildungsabstinenzlerin ohne Bedarf

Zentrale Themen:

- Stabilität
- Familienorientierung
- nicht realisierte Berufsoption (Kosmetikerin)

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: traditionell-weiblich-DDR-typisches Arbeitsplatzlernen; zur Aufrechterhaltung der Stabilitätsperspektive nicht unbedingt Bildungswiderstand erwartbar

Kosten-Nutzen-Bilanz: negativ, weil die primären Orientierungen darunter leiden könnten
Abstinenztyp: Desinteressierte.

Untergruppe C: Reintegration ins Normalarbeitsverhältnis

Ulla Z. (34, Jg. '60), kaufmännische Angestellte (in der Abrechnungsabteilung eines Laborbetriebs)

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus dem Lohnarbeitsmilieu
Beschäftigungsoptionen: Stark außengeleitete Wechsel von erwünschten Berufsfeldern führten Ulla Z. in eine Angelerntentätigkeit, in der sie nach der abgeschlossenen Kinderphase, zunehmend "normal" und bis ins Rentenalter, verbleiben will.

Vorabtypisierung: Nicht-TN und sanfte Widerständlerin

Zentrale Themen:

- Perzeption qualifikationsbedingter Segmentierung
- Herabgesetztwerden
- Bestehen auf Wertigkeit des Hauptschulabschlusses

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Aufgrund ihrer durchweg negativen (erfolgslosen) Qualifizierungserfahrungen werden zur Sicherung ihres obersten Interesses (Arbeitsplatzerhaltung) allenfalls Einarbeitungen, praktisch erzwungenermaßen, erduldet: Widerstand in sanfter Form

Kosten-Nutzen-Bilanz: eindeutig und oft *expressis verbis* negativ: keine Lust auf finanzielle Einbußen und insbesondere (s.o.) Tätigkeitswechsel

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Jürgen G. (42, Jg. '51), selbständiger Landwirt

Cluster der Erstbefragungsanalyse: TN: Ausgegrenzte Geforderte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu

Beschäftigungsoptionen: Zwang zur Umorientierung von selbständiger in abhängige, existenzsichernde Beschäftigung, explizit in eine Angelerntentätigkeit (ohne Umschulung)

Vorabtypisierung: offener Weiterbildungsverweigerer

Zentrale Themen:

- physisch-psychische Belastungen
- enge finanzielle Situation
- Suche nach Erwerbsalternativen
- Bestehen auf einem lebenswerten Leben

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Vermeidung von schulisch-formalen Lernprozessen aufgrund negativer schulischer Lernerfahrungen und Selbsteinschätzung bezüglich Lernfähigkeit

Kosten-Nutzen-Bilanz: unmißverständlich negativ

Abstinenztyp: Widerständler.

Tina S. (44, Jg. '50), Kaufmännische Angestellte (Rezeption/Expedition)

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Mäßig begünstigte Stabilitätsorientierte Beschäftigungsoptionen: Nach der Kinderphase soll die auch als familialer Zuverdienst erforderliche Berufstätigkeit wieder ganztägig erfolgen, zumal ihr ihr derzeitiger Arbeitsplatz sehr gefällt.

Vorabtypisierung: Weiterbildungsabstinenz als Verteidigung der Erwerbsperspektive

Zentrale Themen:

- Kontinuität als Gegenentwurf zur erlebten Chaosbiographie
- räumliche Beengtheit
- negative Ausbildungserfahrungen
- Keine-Probleme-Haben
- Keine-Zeit-Haben/Streß
- Selbstverpflichtung als Normalität

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Nachdem sie eine durch ihren Vater verursachte unbefriedigende Startposition mit Hilfe von Weiterbildungen korrigieren konnte, laufen Anpassungen ebenso selbstverständlich wie häufig *en passant* am Arbeitsplatz; Weiterbildungen im vertikalen Sinn sind kein Thema.

Kosten-Nutzen-Bilanz: seit langem (25 Jahre) negativ; würde im Gegenteil über den Zeitaufwand ihre Stelle gefährden

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

Ulrike Z. (34, Jg. '59), Büglerin

Cluster der Erstbefragungsanalyse: NTN: Ausgegrenzte aus marginalem Lohnarbeitsmilieu Beschäftigungsoptionen: Hoffnung auf baldige Reintegration ins Erwerbsleben nach der kurz bevorstehenden Arbeitslosigkeit, bei strikter Ablehnung der Nur-Hausfrauen-Rolle und ebenso striktem Bestehen auf der Erwerbsperspektive

Vorabtypisierung: nutzenorientierte Weiterbildungsverweigerin

Zentrale Themen:

- Abwehr traditioneller Frauenberufstätigkeit
- Geldverdienen als Emanzipation
- gutes, soziales Arbeitsklima
- Außer-Haus-Aktivitäten

Bildungsbiographisches Strukturierungsmuster: Nach der biographisch bedeutsamen Verweigerung einer frauenuntypischen Berufsoption durch die Institutionen und einer proletarischen Chaosbiographie explizite Verweigerung gegenüber relativ (arbeitsplatz-)abstraktem Bildungsgeschehen

Kosten-Nutzen-Bilanz: bei expliziter Bilanzierung eindeutig negativ

Abstinenztyp: Sicherung der Erwerbsperspektive.

ISO

Veröffentlichungen des Forschungsprojekts

Weiterbildungsabstinenz

**Zwischen fremdfunktionalen Maßnahmen und
Aneignung erwerbsbiographisch relevanten Wissens**

(Stand: August 2001)

Kontakt: 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 sozialwissenschaftlicher 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 bildungsrelevanten 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, Mechtild 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 Alters? 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