

Kontextabhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme

Wer hat, dem wird gegeben

In der repräsentativen Weiterbildungsstudie AES (Adult Education System) wird bezogen auf 2012 für Deutschland eine Teilnahmequote von 49 Prozent (Westdeutschland 48 Prozent/Ostdeutschland 53 Prozent) aller 18 bis 64 Jahre alten Personen gemessen. Das Ziel der Bundesregierung (wie beim Dresdner Bildungsgipfel 2008 gesetzt), 2015 eine 50-prozentige Teilnahme für Deutschland zu erreichen, scheint damit schon in trockenen Tüchern. Aber man kann die Zahlen von 2012 auch als Ausdruck einer Selektion nach dem „Matthäus-Prinzip“ lesen: Wer da (Bildung) hat, dem wird (Weiterbildung) gegeben.



Autor |
Prof. Dr. Harry Friebel,
Professor für Bildungs-
soziologie an der Universi-
tät Hamburg, WISO-Fakul-
tät, Leiter der Projekt-
gruppe „Weiterbildung im
Lebenszusammenhang“,
Schwerpunkte: Weiterbil-
dungs- und Biografie-
forschung, Jungen- und
Männerforschung

Harry.Friebel@wiso.uni-
hamburg.

Die Weiterbildungsstatistik liefert nur ein beliebig instrumen-
talisierbares Zahlenspiel, wenn man nicht auch die institutiona-
lisierten Beteiligungsregulative (vgl. Wittpoth 2009)
berücksichtigt. Individuelles Teilnahmeverhalten und
institutionalisierte Teilnahmegelegenheiten bedingen
einander. Die Weiterbildungsteilnahmediskussion lässt
nur als Kontextdiskussion Verstehen und Erklären der
Teilnahme zu.

Individuelle Handlungsstrategien (Logik des Sub-
jekts) und institutionelle Steuerungen (Logik der Struk-
tur) bilden einen Zusammenhang – sie bedingen einan-
der. Die hier vorgestellten Befunde über den Zusam-
menhang von Teilnahme und Gelegenheiten werden in
der Tradition der Lebenslaufforschung diskutiert. Dabei
berufen wir uns auf den Ursprung der Life-Course-Theory
in Elders berühmter US-Studie „Children of the Great
Depression“ (vgl. Elder 1974). Elder entwickelte damals
eine Theorie mit grundlegenden Prinzipien zur Einheit von
Individualisierung und Institutionalisierung innerhalb der
gesamten Lebensspanne, das heißt zur Gleichzeitigkeit
der Logik des Subjekts (Individuen gestalten ihr eigenes
Leben auf der Grundlage ihrer Entscheidungen und Hand-
lungen innerhalb ihrer Möglichkeiten) und der Logik der
Struktur (der Lebenslauf von Individuen ist sowohl ein-
gebettet als auch berührt durch die historische Zeit und
ihre Ereignisse).

Wir wählen hier den Begriff „Kontext“, um ausge-
wählte lebensweltliche hemmende und fördernde Bedin-
gungen des Weiterbildungsverhaltens zu thematisieren
– insbesondere hinsichtlich der Frage nach Kontextef-

fekten der Familie und der Erwerbsarbeit. Der Lebens-
lauf als Sequenz von Statusfigurationen impliziert Chan-
cen und Risiken, Wendepunkte und Passagen, die sich
in unterschiedlicher Weise auf das Weiterbildungsver-
halten auswirken können. Unsere These von der Kon-
textabhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme stellt nicht
in Frage, dass Lernen, Bildung und Weiterbildung bio-
grafische Eigenleistungen sind, sie soll nur die biogra-
fische und lebensweltliche Rahmung dieser Eigenleis-
tung aufzeigen. Werden diese Kontextparameter nicht
beachtet, so besteht das Risiko einer Individualisierung
der (Nicht-)Teilnahme.

Unsere Überlegungen dokumentieren wir in einem
Zweischritt mit Daten aus der BSW/AES-Studie und
unserer Hamburger HBLP-Studie. Zunächst erörtern wir
im Rahmen einer Perspektivverschränkung Weiterbil-
dungspraxen im Lebenszusammenhang. Daran anschlie-
ßend und darauf aufbauend diskutieren wir Arbeitge-
bersupport als Kontext. Für diesen Analyseschritt model-
lieren wir eine fallkontrastierende Typologie der
Weiterbildungsteilnahme.

Lesarten der Weiterbildungsteilnahme

Die Kurven- und Säulendarstellung (vgl. Abbildung 1) ist
ein stilisiertes Doppelbild zur Teilnahme an organisier-
ter Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen und
sonstigen Schulungen – also an non-formaler Bildung –
im Lebenszusammenhang. Hier werden zwei zeitglei-
che, aber hinsichtlich der Referenzgruppen und der

Fortsetzung Literatur |

BMFSFJ: Neue Wege – Gleiche Chancen. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin 2011

Bourdieu, P: Distinction. Cambridge 1984

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn/Berlin 2011

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Bonn/Berlin 2005

DIW: Funktion und Design einer Ergänzungsstichprobe für das sozioökonomische Panel. Diskussionspapier Nr. 163, SOEP. Berlin 1998

Elder, G. H. Jr.: Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience. Chicago 1974

Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens": Schlussbericht: Der Weg in die Zukunft. Bonn 2004

Friebel, H.: Weiterbildung in der postedukativen Gesellschaft? In: Report 2/2012a

Friebel, H.: Weiterbildung und Sozialkapital. In: Pädagogische Rundschau 1/2012b, S. 81-94

Friebel, H.: Weiterbildungsmarkt. In: Arnold, R. u.a. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn 2010a

Friebel, H.: Bildung und Weiterbildung im Lebenszusammenhang: doing class und doing gender. In: Pädagogische Rundschau, 1/2010b, S. 73-86b

Friebel, H.: Die Kinder der Bildungsexpansion und das „Lebenslange Lernen“. Augsburg 2008a

te Zeile = BSW/AES) durchnummeriert. Die dritte Zeile enthält die entsprechenden Jahresangaben (zweiffig) der Wellen beider Dateien. In den folgenden vier Zeilen sind die wellenspezifischen Teilnahmedaten dokumentiert: zunächst die des BSW/AES, dann die des HBLP (in der Zeilenfolge: Mütter, Väter, insgesamt). Ein Beispiel: In der 12. Welle (Jahr: 2012) des BSW/AES haben insgesamt 48 Prozent teilgenommen; in der 21. Welle des HBLP (auch Jahr: 2012) haben 59 Prozent teilgenommen (jeweils 57 Prozent der Väter und der Mütter).

Die beiden Datensätze demonstrieren zwei gegenläufige Diskontinuitäten. Im Referenzbereich des BSW/AES ist die deutliche Reduktion der Teilnahme ab der 8. Erhebung auf entscheidende sozialökonomische Periodeneffekte (vgl. Deutsches 2005) zurückzuführen. Im Referenzbereich des HBLP ist die intertemporäre Reduktion zwischen der 8. und der 13. Welle biografisch als Doing Gender zu reflektieren:

- **BSW/AES:** Seit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2002) fand ein gewaltiger Strukturwandel innerhalb der Weiterbildungsbranche statt (Sauter 2003, S.15 ff.). Weiterbildung wurde von der Bundesagentur für Arbeit immer nachdrücklicher und konsequenter als primär arbeitsmarktpolitisches Instrument genutzt: Die Weiterbildungsqualität wurde hier auf eine quantitative Erfolgsquote (zur Wiedereingliederung der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt) bezogen und der Finanzierungsbeitrag für berufliche Weiterbildung wurde dramatisch reduziert.

In der Weiterbildung war damit eine riesige Förderlücke entstanden. Zigtausende pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten in den vergangenen Jahren ihre Arbeitsmöglichkeiten verloren, immer weniger Teilnehmende wurden in die öffentliche Förderung zur beruflichen Weiterbildung einbezogen. Die öffentlich geförderte Weiterbildung befand sich seit Beginn dieses Jahrhunderts im freien Fall (vgl. Friebel 2/2012a). In der letzten Erhebungswelle – also 2012 – erlebt die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland laut AES mit 49 Prozent jedoch wieder einen Höhenflug: Dies ist weitgehend auf eine außerordentliche Steigerung der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen (BMBW 2013, S.2) – nachdem diese innerhalb der Jahre 2008 bis 2010 erhebliche Einbrüche (Koscheck et al. 2012, S.10) erlebt hatte.

- **HBLP:** Um die soziale Konstruktion im Verhältnis der Geschlechter im Lebenszusammenhang anschaulich beschreiben zu können, haben wir Weiterbildungsverlaufsmuster in Abhängigkeit vom Geschlecht der Elternschaft konstruiert. Diese Prozessgrammatik spiegelt sich in den beiden zur fetten Kurve ergänzenden Kurven der Darstellung wieder: Die Kurve der Männer, die im Laufe des Untersuchungszeitraums Väter geworden sind, ist ab der 8. Erhebungswelle hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme signifikant überdurchschnittlich. Sie dokumentiert bis zur 20. Welle nahezu stetig überdurchschnittliche Teilnahmequoten. Die Kurve der Frauen, die im Laufe des Untersuchungszeitraums Mütter geworden sind, ist hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme ab der 8. Erhebungswelle signifikant unterdurchschnittlich. Erst zur 21. Welle liegen die Mütter und die Väter auf einem gemeinsamen Teilnahmeniveau. Zwischen der 8. und der 21. Welle liegen rund 20 Jahre Lebenslauf, Biografie, Karriere voller Aktivität oder Abstinenz. Die Kurvendarstellung zeigt – in prozessualer Perspektive – wie Mütter gewissermaßen gefangen sind in einer Verlaufskurve, die Krüger als „prozessuale Diskriminierung“ (Krüger 1995, S. 133) beschreibt. Das Geschlecht Frau erfährt mit dem biografischen Einstieg in die Elternschaft eine „Soll-Bruchstelle“ (Friebel III/2007, S. 42) in der Erwerbsarbeit und der Weiterbildung.

Für die Familie

Im Rahmen der parallel zu den standardisierten Fragebogenbefragungen durchgeführten problemzentrierten Interviews gaben die Mütter und Väter prototypische Spiegel ihrer jeweiligen Familiensituation in der Phase der Familiengründung zu Protokoll:

- **Mutter:** „Als das erste Kind kam, da hab ich alle Weiterbildung erst mal aufs Eis gelegt ... für die Familie“.
- **Vater:** „Als das erste Kind kam, da hab ich erst mal alles an Weiterbildung gemacht ... für die Familie“.

Auch im AES-Bericht über Weiterbildungsteilnahme 2010 wird dieser Zusammenhang von Erwerbsarbeit, Familie, Geschlecht und Weiterbildung aufgegriffen: „Familäre Verpflichtungen sind mit einem Anteil von 25 Prozent die von Frauen am häufigsten genannte Weiterbildungsbarriere (Männer 5 Prozent).“ Zudem führen die

Autoren aus, dass bei den Erwerbstätigen dieser Hemmfaktor bestehen bleibt: „So nennen 41 Prozent der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt familiäre Verpflichtungen als wichtigste Weiterbildungsbarrriere, während es von den erwachsenen Männern dieser Teilgruppe lediglich 11 Prozent sind“ (Rosenblatt/Bilger 2011, S. 168). Und im AES-Bericht über Weiterbildungsteilnahme 2012 ist gleichlautend zu lesen: „Frauen sehen familiäre Verpflichtungen etwa viermal so oft wie Männer als wichtigste Weiterbildungsbarriere an (16 Prozent versus 4 Prozent)“ (Bilger et al. 2013, S. 220). Die prozessgestützten Ergebnisse in der Kurvenanalyse unserer HBLP-Studie und die bivariaten sowie multivariaten Befunde der BSW/AES-Studie können verfugt werden zu einem Gesamtbild der Reproduktion typisch weiblicher und männlicher Lebensläufe in der Moderne (vgl. Agentur 2011). Strukturell ähnliche Befunde der empirischen Weiterbildungsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung von 2002 zum Doing Gender veranlassen Stürzer im Gender-Datenreport zu dem Hinweis, dass für die häufig diskontinuierliche Erwerbsbiografie von Müttern eine „vermehrte Partizipation an beruflicher Weiterbildung zur Kompensation fehlender Qualifizierungsmöglichkeiten on the job wünschenswert (sei), um ihre Chancengleichheit zu verbessern“ (Stürzer 2005, S. 85). Und die Autoren der Sachverständigenkommission des ersten (Gender-)Gleichstellungsberichts der Bundesrepublik verweisen in diesem Kontext auf die Lebenslaufperspektive: „Eine Ehescheidung, der Wechsel in Teilzeit, eine Erwerbsunterbrechung oder eine unterlassene Weiterbildung können ‚Narben‘ hinterlassen („scar effects“), die lange nachwirken“ (BMFSFJ 2011, S.45). Sie appellieren an die Politik, dass nur eine aktive Lebenslauf- und Gleichstellungspolitik Rahmenbedingungen für eine Überwindung dieses Doing Gender bereitstellen kann.

Die Teilnahme an Weiterbildung ist nun nicht nur durch Geschlecht und Elternschaft bedingt, sie steht ferner im stabilen Interdependenzverhältnis zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Bildung ist der Generator, Transmissionsriemen für Weiterbildung: Je höher der Schulabschluss, je qualifizierter die Berufsausbildung, desto mehr Weiterbildungsteilnahme! Diese Zusammenhangsanalysen zwischen personengebundenen Daten zur akkumulierten Bildungsressource einerseits und aktuellen Weiterbildungsteilnahme andererseits kommen immer wieder zu dem Befund, dass auch Wei-

terbildung soziale Ungleichheit verstetigt. Die Schlussfolgerung der renommierten Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ lautet hierzu: „Auch für Weiterbildung gilt: Wer hat, dem wird gegeben“ (Expertenkommission 2004, S. 274).

Höhere Quote bei höherer Bildung

Die jüngsten Ergebnisse der AES-Studie und die aktuellen Befunde unserer HBLP-Studie stimmen hinsichtlich dieser Selektionsfunktion von Bildung für Weiterbildungsteilnahme überein. Ganz im Sinne des Bourdieuschen Ansatzes zum „kulturellen Kapital“ können wir biografische Bildungsressourcen als Kontextbedingungen der Weiterbildungsbeteiligung fassen. Bourdieu argumentiert, dass kulturelles Kapital zwischen den sozialen Klassen variiert und damit unterschiedliche Chancen und Risiken der Bildungsbeteiligung generiert. Hartmann und Kuwan dokumentieren dies empirisch anhand der AES-Befunde 2010 auf der Grundlage multivariater Analysen: „Zwei Merkmale, die durchgängig in starkem Zusammenhang mit der Chance einer Beteiligung an Weiterbildung stehen, sind die schulische und die berufliche Bildung: Mit höherem Schulabschluss und bei Vorliegen eines Berufs- oder Studienabschlusses ist eine höhere Weiterbildungswahrscheinlichkeit festzustellen“ (Hartmann/Kuwan 2011, S.79). Und die Ergebnisse der AES-Studie von 2012 bestätigen diesen engen Zusammenhang: „Egal ob der Schulabschluss (oder) der berufliche Ausbildungsabschluss betrachtet werden, es ergibt sich jeweils immer das gleiche Bild: Je höher die Bildung oder Ausbildung der Befragten ist, desto höher sind sowohl die Weiterbildungsquote als auch das Weiterbildungsvolumen“ (Leven et al. 2013, S.93). Übereinstimmend hiermit dokumentieren unsere HBLP-Befunde,

- dass Sampleangehörige, die 1979 das Abitur erworben hatten, regelmäßig überdurchschnittlich häufig an Weiterbildung teilgenommen haben; jene mit dem Hauptschulabschluss regelmäßig unterdurchschnittlich. Bei jenen mit dem Realschulabschluss liegt die Teilnahmefrequenz am häufigsten zwischen beiden Subgruppen.
- dass Sampleangehörige mit einer – egal ob betrieblich oder vollzeitschulisch – grundständigen Berufsausbildung regelmäßig unterrepräsentiert in der Weiterbildungsteilnahme sind – jene mit Hochschulab-

Fortsetzung Literatur |

- Friebel, H.: The children of the educational expansion era in Germany. In: British Journal of Sociology of Education, Volume 29, Number 5/2008b, S. 479-492
- Friebel, H.: Soziale Sortierungen durchbrechen. Bildung und Weiterbildung im Lebenszusammenhang. In: Weiterbildung, Ausgabe 5/2007, S.22-27
- Friebel, H. et al.: Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Opladen 2000
- Friebel, H. et al.: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang. Bad Heilbrunn 1993
- Hauemberger, S.: Teilnahmeverweigerung in Panelstudien. Wiesbaden 2011
- Hartmann, J./Kuwan, H.: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: Multivariate Analysen. In: Rosenblatt, B. von/Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung. Bielefeld 2011
- Helfferich, C.: Einleitung. In: Bethmann, St. et al. (Hrsg.): Agency. Weinheim/Basel 2012, S. 9-39
- Hoffmann, H.: Relation, Identität und Agency. In: Bethmann, St. et al. (Hrsg.): Agency. Weinheim/Basel 2012, S. 154-181
- Keller, B./Schulz, S./Seifert, H.: Entwicklung und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010. In: WSI-Diskussionspapier Nr. 182. Düsseldorf 2012
- Kluge, S.: Empirisch begründete Typenbildung. Opladen 1999
- Kluge, S./Kelle, U.: Vom Einzelfall zum Typus. Opladen 2005

Fortsetzung Literatur I

Koscheck, St./Weiland, M./Ditschek, E. J.: wbmmonitor Umfrage 2012: Klima und Strukturen der Weiterbildungslandschaft. Berlin 2012: <http://www.bibb.de/de/62281.htm> [3.4.2013]

Krüger, H.: Kulturelle Ungleichheit, Institutionen des Lebenslaufs und die Zukunft der Geschlechterdifferenz. In: Rehberg, K. S. et al. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Frankfurt/New York 2006

Krüger, H.: Gesellschaftsanalyse: Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, G. A./Wetterer, A. (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Münster 2002

Krüger, H.: Prozessuale Ungleichheit. In: Berger, P. A./Sopp, P. (Hrsg.): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen 1995

Kuwan, H./Seidel, S.: Informelles Lernen. In: Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeilegung 2010. Bielefeld 2011

Leven, I. et al.: Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Bilger, F. et al. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld 2013

Mayer, K. U./Blossfeld, P.: Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Berger, P. A./Hradil, St. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Sonderband 7 der Sozialen Welt. Göttingen 1990

schluss regelmäßig überdurchschnittlich. Die Gruppe jener, die im Verlaufe des Untersuchungszeitraums eine berufliche Zusatz- oder Aufbauqualifikation erworben haben, variiert hinsichtlich ihrer Weiterbildungsteilnahme: Im ersten Drittel des Untersuchungszeitraums (ungefähr 1. bis 7. Welle) ist ihre Präsenz in der Weiterbildung durchschnittlich, im 2. Drittel (ungefähr 8. bis 14. Welle) über- und im letzten Drittel (ungefähr 15. bis 21. Welle) unterdurchschnittlich.

Als erstes allgemeines Zwischenfazit zu den Kontexten, die Weiterbildung generieren, gilt: Doing Gender und Doing Class (vgl. Friebel 1/2010).

Arbeitswelt und Weiterbildungsteilnahme

Die betriebliche Weiterbildung ist laut jüngster Befunde der AES-Studie „der Teilbereich der Weiterbildung mit der höchsten Reichweite: mit einem Anteil von 69 Prozent an allen Weiterbildungsaktivitäten“ (Behringer 2013, S.139). In der HBLP-Studie liegt – zum Beispiel hinsichtlich eines zeitnahen Vergleichs mit den AES-Ergebnissen bezogen auf den Untersuchungszeitraum von der 18. (2007) bis zur 21. (2012) Welle – der Anteil der weiterbildungsaktiven Sampleangehörigen, die an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, zwischen 53 Prozent (18. Welle) und 61 Prozent (21. Welle).

Wir greifen für die Analyse des Arbeitgeber-Supports als Kontext auf die oben beschriebenen von Elder aufgezeigten grundlegenden Prinzipien zur Einheit von Individualisierung und Institutionalisierung im Lebenslauf zurück und konstruieren eine Typologie der Weiterbildungsbeteiligung, die eine „individuenzentrierte“ (Hoffmann 2012, S.155) Sicht überwinden helfen kann: Handelndes Individuum und struktureller Kontext stehen in einem Verhältnis – Individualaussagen und Kontextaussagen müssen zusammengefügt werden. Deshalb zielen wir auf diese typologische Analyse des Zusammenhangs von Individuum und Struktur. Einen ersten Schritt in dieser Richtung stellen wir hier vor. Dabei wiederholen wir nicht die allseits bekannten empirisch-quantitativen Sätze beispielsweise zum Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße oder Branchen und Weiterbildungsteilnahmequoten (Friebel 2008, S.121 ff.) der Beschäftigten. Wir zielen stattdessen auf eine empirisch-typologische Perspektive, die sowohl vom Individual- zum Kontextwert als auch vom Kontext-

zum Individualwert qualitativ gelesen werden kann. Mit den Ergebnissen in der Typologie-Dokumentation ermitteln wir gewissermaßen eine Verfung zwischen Idealtypen als „einheitliche Gedankengebilde“ (Weber 1988 (1904), S.191) und Realtypen als Ausprägungen alltäglicher Wirklichkeit. Um die Komplexität dieses Forschungsansatzes zunächst gering zu halten, führen wir – wiederum innerhalb des zeitlichen Rahmens von der 18. bis zur 21. Welle – nur drei weitere Kontextvariablen ein:

- **Arbeitsvertrag der Erwerbstätigen:** Etwa jeweils die Hälfte der Befragten befand sich innerhalb dieser Wellen in einem Vollzeitverhältnis – ein Fünftel in einem Teilzeitverhältnis. Ein Zehntel war arbeitslos und ebenfalls jeweils ungefähr ein Zehntel war nicht erwerbstätig oder selbstständig erwerbstätig. Zusammengenommen waren etwa zwei Drittel der Befragten abhängig erwerbstätig in einem Vollzeitverhältnis oder selbstständig erwerbstätig.
- **Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers:** Etwa jeweils die Hälfte der Befragten meinte, dass das zur Verfügung gestellte Weiterbildungsangebot voll ausreichend war. Jeweils ungefähr ein Viertel sagte, dass das vorhandene Weiterbildungsangebot nicht ausreichend war oder gar kein Angebot existiere. Etwa insgesamt drei Viertel der Befragten erfuhren also ein mehr oder weniger ausreichendes Weiterbildungsangebot seitens der Arbeitgeber.
- **Finanzierung der Weiterbildung durch Arbeitgeber:** Circa ein Drittel der Befragten teilte jeweils mit, vom Arbeitgeber die Weiterbildungsteilnahme mehrmals finanziert bekommen zu haben – ein Fünftel einmalig. Ungefähr zwei Fünftel stellten fest, keine Finanzierung durch den Arbeitgeber erhalten zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten erfuhr also eine mehr oder weniger stetige Arbeitgeberfinanzierung für ihre Weiterbildungsteilnahme.

Die Verteilungen der einzelnen Ausprägungen in den vier Wellen sind in den Kontextvariablen ausgesprochen stabil.

Auswirkungen der Familiengründung

Im nächsten Schritt kombinierten wir die Kontextparameter der Weiterbildungsteilnahme – Geschlecht, Schulabschluss, Berufsstatus, Elternschaft – zu einer regel-

geleiteten Typologie (vgl. Kluge/Kelle, 2000; Gerhardt 1995). Die empirische Kovariation der personenbezogenen Daten und der drei Kontextvariablen zur Feststellung statistischer Zusammenhänge verweist auf zwei kontrastierende Typen:

- Erwerbstätige Väter mit dem 1979 erworbenen Real- schulabschluss oder dem Abitur, die im 1. oder 2. Bildungsweg einen Hochschulabschluss erworben haben, sind kontinuierlich überrepräsentiert im Vollzeit-Arbeitsverhältnis, berichten kontinuierlich über ein ausreichendes Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers und über eine mehrmalige Weiterbildungsfinanzierung durch den Arbeitgeber: Sie haben regelmäßig von der 18. bis 21. Welle an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen!
- Erwerbstätige Mütter, die 1979 keinen weiterführenden Schulabschluss erworben hatten, die nur eine grundständige Berufsausbildung – betrieblich oder vollzeitschulisch – abgeschlossen haben, sind kontinuierlich überrepräsentiert in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis, berichten kontinuierlich, dass der Arbeitgeber für sie weder ein Weiterbildungsangebot vorhält noch die Finanzierung von Weiterbildungsteilnahmen übernimmt: Nur für den Fall des Teilzeit-Arbeitsvertrages in der 21. Welle gibt es Struktur- und Verlaufsinconsistenzen in der Typologie, berichten die Mütter über eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – ansonsten haben sie von der 18. bis 21. Welle keine Weiterbildungsteilnahme!

Befunde des AES-Weiterbildungsmonitoring hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme teilzeitbeschäftigter Frauen weisen auf einen Wandel der Weiterbildungsteilnahme im Kontext modernisierter Arbeits- und Lebensverläufe hin: „Während die Weiterbildungsbeteiligung der Vollzeit-Beschäftigten – Männer wie Frauen – zurückgegangen ist, hat die Weiterbildungsbeteiligung der teilzeitbeschäftigten Frauen sogar zugenommen“ (Bilger/Rosenblatt 2011, S. 32). Keller et al. bezeichnen die reguläre Teilzeit der Frauen als „Neues Normalarbeitsverhältnis“ (Keller et al. 2012, S.17) der Frauen. Es ist deshalb zu fragen, ob dieser angenommene Struktur- und Bedeutungswandel der Beschäftigung zu einer stärkeren Inklusion der betroffenen Frauen in den Bereich der betrieblichen Weiterbildung führt.

Die Statuspassage Familiengründung hat also für Mütter und Väter in der Arbeitswelt unterschiedliche

Anschlussereignisse. Das aktive (Teilnahme) und das passive (Nicht-Teilnahme) Weiterbildungshandeln einerseits und die Kontextbedingungen der Weiterbildungsmöglichkeiten andererseits treffen sich im Lebenszusammenhang unmittelbar. Wir konstruierten in dieser Typologie zwei Verlaufsmuster in einer methodisch noch unterkomplexen Vereinfachung, aber bereits zielführend: Obwohl beide Typen in ihrer Abhängigkeit von heteronomen Aktivitätsbedingungen (Arbeitgebersupport) generiert sind, erscheint der eine Verlauf als „positive Verlaufskurve“ (Teilnahme), der andere als „negative Verlaufskurve“ (Nicht-Teilnahme). (Dabei widerspricht die subjektive Wahrnehmung (Logik des Subjekts) der Sampleangehörigen den faktischen Handlungsbedingungen (Logik der Struktur) (Helfferich 2012, S.16). Die große Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmenden stellt fest, dass sie sich selbst für ihre Teilnahme entschieden haben: Im Verhältnis von etwa 2:1 identifizieren sie sich (bezogen auf die 18. bis 21. Welle) überwiegend als Selbst-Aktivierende (ca. 50 Prozent), nur sekundär als Arbeitgeber-Aktivierende (ca. 25 Prozent). In Verknüpfung mit den obigen Prozessbefunden zum Doing Gender und Doing Class der Weiterbildungsteilnahme erkennen wir, dass Handlungsschemata, Geschlecht und Bildungsbiografie mit der jeweiligen Lebenswelt und den Institutionenkontexten so zusammengeführt werden müssen, dass sowohl voluntaristische Subjekt-Konzepte als auch deterministische Struktur-Konzepte überwunden werden können.

Gleichzeitigkeit von Handlung und Gelegenheit

Die Lernbiografie der Individuen selbst und der soziale Lebens- und Lernraum als institutionalisierter Rahmen müssen zusammen analysiert werden. Weiterbildung wird typischerweise in lebenslaufgebundenen Passagen (vgl. Mayer/Blossfeld 1990) generiert. Bildung und Weiterbildung können nur bedingt isoliert und fragmentiert analysiert werden. Weiterbildungsteilnahme lässt sich erst in der Gleichzeitigkeit – und gegebenenfalls auch Widersprüchlichkeit – von Handlung und Gelegenheit nachvollziehen. Und: Weiterbildungsteilnahmeforschung gewinnt an Möglichkeiten des Verstehens und der Erklärung, wenn sie die Lebenslaufperspektive berücksichtigt.

Fortsetzung Literatur |

- Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Bielefeld 2011
- Sauter, E.: Strukturwandel der Weiterbildung durch die Hintertür der Hartz-Reform. In: Sauter, E.: Strukturen und Interessen. Bielefeld 2003, S.15 -23
- Schütze, A.: Prozessstrukturen des Lebenslaufs. In: Matthes, J. et al. (Hrsg.): Biografie in handlungswissenschaftlicher Perspektive. Erlangen-Nürnberg 1981, S. 67-156
- Stürzer, M.: Bildung, Ausbildung und Weiterbildung. In: W. Corneließen (Hrsg.): Gender-Datenreport. München 2005, S. 43-98
- Tns Infratest: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland: Eckdaten zum BSW-AES 2007. München 2008
- Tns Infratest: Konzeptstudie BSW-AES. München 2005
- Weber, M.: Die „Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: ders. (Hrsg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen 1904/1988, S.146-214
- West, C./Zimmermann, D. H.: Doing Gender. In: Gender and Society, 1 (8) 1987
- Wittpoth, J.: Beteiligungsregulation in der Weiterbildung. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Bielefeld 2009, S.771-788