



Die Frage nach der Teilnahme an höherer Berufsbildung in den ostdeutschen Bundesländern ist relevant für die Erwachsenenbildung, weil sich die Transformation auf Arbeitsverhältnisse, Berufe, Qualifikationen und Perspektiven der Menschen mit ostdeutscher Herkunft auswirkte. Mit dem Systemumbruch, einer spezifischen Sozialisation und transformationsbedingten Veränderungen mussten sich jüngere Menschen auseinandersetzen, die vor dem Eintritt in das Berufsleben standen. Unter neuen Bedingungen und mit ungewisser Perspektive mussten zwei Generationen ihren beruflichen Weg finden und dabei auch Weiterbildungsentscheidungen treffen, die mit einem Aufstieg verbunden sein können.

The question of participation in higher vocational education and training in the East German federal states is relevant for adult education because the transformation had an impact on the working conditions, occupations, qualifications and prospects of people of East German origin. Younger people who were about to enter working life had to deal with the radical systemic upheaval, specific socialization and transformationrelated changes. Under new conditions and with uncertain prospects, two generations had to find their professional path and also make further training decisions that could be associated with advancement.

E-Journal Einzelbeitrag
von: Katharina Kosinski

Aufstiegsungleichheit durch ostdeutsche Erfahrungen?

aus: Diversität (HBV2402W)
Erscheinungsjahr: 2024
Seiten: 20 - 30
DOI: 10.3278/HBV2402W003

Schlagworte: Aufstiegsfortbildungen; Menschen mit ostdeutscher Herkunft; Generationen der Wendejugend und Wendekinder; Upgrading training; people of East German origin; generations of reunification youth and reunification children
Zitervorschlag: Kosinski, Katharina (2024). *Aufstiegsungleichheit durch ostdeutsche Erfahrungen?.* Hessische Blätter für Volksbildung, 74(2), 20-30. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/HBV2402W003>



Aufstiegsungleichheit durch ostdeutsche Erfahrungen?

KATHARINA KOSINSKI

Zusammenfassung

Die Frage nach der Teilnahme an höherer Berufsbildung in den ostdeutschen Bundesländern ist relevant für die Erwachsenenbildung, weil sich die Transformation auf Arbeitsverhältnisse, Berufe, Qualifikationen und Perspektiven der Menschen mit ostdeutscher Herkunft auswirkte. Mit dem Systemumbruch, einer spezifischen Sozialisation und transformationsbedingten Veränderungen mussten sich jüngere Menschen auseinandersetzen, die vor dem Eintritt in das Berufsleben standen. Unter neuen Bedingungen und mit ungewisser Perspektive mussten zwei Generationen ihren beruflichen Weg finden und dabei auch Weiterbildungsentscheidungen treffen, die mit einem Aufstieg verbunden sein können.

Stichwörter: Aufstiegsfortbildungen; Menschen mit ostdeutscher Herkunft; Generationen der Wendejugend und Wendekinder

Abstract

The question of participation in higher vocational education and training in the East German federal states is relevant for adult education because the transformation had an impact on the working conditions, occupations, qualifications and prospects of people of East German origin. Younger people who were about to enter working life had to deal with the radical systemic upheaval, specific socialization and transformation-related changes. Under new conditions and with uncertain prospects, two generations had to find their professional path and also make further training decisions that could be associated with advancement.

Keywords: Upgrading training; people of East German origin; generations of reunification youth and reunification children

1 Einleitung

Dirk Oschmann publiziert im Februar 2022 einen Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) mit dem Titel „Wie sich der Westen den Osten erfindet“ (Oschmann 2023, S. 11), auf den er viel Resonanz erhält. Es folgen ein Buch und eine Lese-reise durch Deutschland, begleitet von Diskussionen in den Medien. Oschmann differenziert und relativiert bewusst nicht (Oschmann 2023, S. 20), polarisiert und provoziert dadurch. Das Thema beschäftigt die Menschen – vor allem in den ostdeutschen Bundesländern (MDR Kulturdesk 2024).

Zeitgleich zu Oschmanns Artikel wurde ein Promotionsprojekt begonnen, in dem die Frage beantwortet werden soll, inwieweit die ostdeutsche Herkunft relevant für die Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an Aufstiegsfortbildung ist und ob in der Entscheidung gegen eine Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung Widerstandssphänomene aufgrund der ostdeutschen Herkunft erkennbar sind? In Anlehnung an das Promotionsvorhaben skizziert dieser Beitrag Befunde aus strukturellen Daten und Studien, um Forschungslücken aufzuzeigen und auf empirischen Forschungsbedarf aufmerksam zu machen.

Auch wenn das konkrete Erleben der Umbruchsituation der Menschen mit ostdeutscher Herkunft sehr unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wird (Kowalczuk 2021, S. 38),

und es sich hier um eine konstruierte Gruppe handelt, so teilen Angehörige dieser heterogenen Gruppe trotzdem gewisse „gemeinsame Erfahrungsräume“ (Kowalczuk 2021, S. 37). Die Sozialisation und Erfahrungen in der Zeit von 1998 bis 20 Jahre danach sind hier wirksam (Kowalczuk 2021, S. 39) und für diejenigen relevant, die sich in dieser Zeit beruflich orientieren mussten. Erfahrungen mit dem neuen Berufsbildungssystem waren weder institutionell noch familiär vorhanden und neue Berufs- und Aufstiegswege mussten erschlossen werden. Anhand eines Fallbeispiels einer in einem ostdeutschen Bundesland sozialisierten Person diskutiert Kosinski (2021, S. 72–77) den vermeintlichen Widerspruch zwischen der Möglichkeit durch eine Aufstiegsfortbildung einen in Aussicht gestellten Aufstieg zu realisieren und der individuellen Entscheidung gegen diesen Bildungsschritt. Die Weiterbildung durch eine Aufstiegsfortbildung ermöglicht einen beruflichen Aufstieg außerhalb der akademischen Laufbahn „in gehobene Berufs- und Führungspositionen“ (Hall 2020, S. 2) und qualifiziert z. B. zu Meisterinnen und Meistern sowie zu Technikerinnen und Technikern. Hinsichtlich dieser Aufstiegsmöglichkeiten wird in diesem Beitrag folgenden Fragen nachgegangen:

Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse liegen bislang dazu vor, ob die ostdeutsche Herkunft im Vergleich zur westdeutschen Herkunft anders relevant für die Teilnahme oder Nicht-Teilnahme von Menschen geboren zwischen 1970 und 1989 an Aufstiegsfortbildung ist?

Welche Daten- und Forschungslücken existieren und welcher weitere Forschungsbedarf besteht hier?

Dafür wird zunächst der Blick auf Daten zur Teilnahme an höherer Berufsbildung sowie auf deren Nutzen gerichtet (2). Im Anschluss werden strukturelle Gegebenheiten genannt, die als Barrieren zur Teilnahme identifiziert werden können (3). Die Sozialisations- und Transformationserfahrungen der jüngeren Menschen mit ostdeutscher Herkunft werden fokussiert (4). Die leitenden Fragen werden anhand der zuvor dargestellten Aspekte beantwortet und daraus Schlussfolgerungen für die Erwachsenenbildungswissenschaft gezogen (5).

2 Befunde zur Teilnahme und zum Nutzen höherer Berufsbildung

Die Voraussetzung zur Teilnahme an Vorbereitungskursen zu Prüfungen der höherqualifizierenden Berufsbildung bildet in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung (Hall 2020, S. 2). Abschlüsse, die den Aufstiegsfortbildungen zugeordnet werden, sind in drei unterschiedliche Qualifikationsstufen einzuordnen: „Geprüfter Berufsspezialist und die Geprüfte Berufsspezialistin“ (§ 53a BBiG), „Bachelor Professional“ (§ 53a BBiG), hierzu zählen Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, Fachwirtinnen und Fachwirte sowie „Master Professional“ (§ 53a BBiG), hierzu zählen z. B. Betriebswirtinnen und Betriebswirte. Die Abschlüsse sind den jeweiligen akademischen Abschlüssen gleichwertig (Bundesministerium für Bildung und Forschung).

Im Vergleich zur akademischen Bildung, die bundesweit seit 2000 von 10,4 Prozent bis 2017 auf 17,7 Prozent angestiegen ist, blieb die Teilnahme an aufstiegsorientierter beruflicher Weiterbildung bundesweit im gleichen Zeitraum nahezu stabil und dauerhaft unterhalb der akademischen Bildung, mit 8,4 Prozent im Jahr 2000 bis 8,8 Prozent im Jahr 2017 (Hall 2020, S. 5, Abb. 1). Verfügbare und aufbereitete Daten zur Teilnahme an Vorbereitungskursen und Abschlüssen von Aufstiegsfortbildungen sind bundesweit und insbesondere im Vergleich der Bundesländer unzureichend. Im Trendbericht des Adult Education Survey 2020 (AES) werden die formalen Bildungsgänge abgebildet, eine Unterscheidung zwischen beruflicher und akademischer Bildung ist hier nicht möglich (Bilger & Strauß 2022, S. 60–62). Die Daten der BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2018 („Scientific-Use-File“) liefern keine „regionalen Indikatoren“ (Bundesinstitut für Berufsbildung). Gawronski et al. (2019, S. 30), die im Auftrag des Statistischen Bundesamtes eine Erhebung unter Anbietenden von Aufstiegsfortbildungen durchgeführt haben, weisen auf die Lücken und geringe Belastbarkeit der eigenen Daten sowie auf die insgesamt begrenzte Datenlage hin. Eine Auswertung vorhandener Daten zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 2011) ISCED-Level 65, „berufsorientiert“ (BMBF) wird als hilfreich angesehen um Entwicklungen nachvollziehen zu können.

Die Daten zu Bewilligungen im Rahmen des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (AFBG) sind über die statistischen Daten der Genesis-On-

line-Datenbank des Statistischen Bundesamtes¹ abrufbar und daraus soll eine vorsichtige Aussage zur Teilnahme an geförderten beruflichen Weiterbildungen im bundesdeutschen Vergleich getroffen werden. Die Daten lassen keine Zuordnung zu einzelnen Abschlüssen zu, sodass hier auch die Bewilligungen für die Ausbildung zu Erzieherinnen und Erziehern einbezogen werden. Hinzu kommt, dass die Bewilligungen in absoluten Zahlen und nicht prozentual zum Bevölkerungsanteil angegeben werden. Trotz dieser Limitationen ist sichtbar, dass die Bewilligungen in den ostdeutschen Bundesländern deutlich unterhalb der Bewilligungen in den westdeutschen Bundesländern liegen (Statistisches Bundesamt [Destatis]). Bundesweit steigen die Bewilligungen seit 2019 an, was überwiegend auf einen Anstieg der Förderung der „staatlich anerkannten Erziehenden“ (Destatis 2023) und auf eine höhere Bezugsdauer der Förderung (Destatis 2023) zurückzuführen ist. Die Daten des Deutschlandatlas für das Jahr 2021 (Deutschlandatlas 2024), der den Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit einem Berufsabschluss ohne akademischen Abschluss darstellt, verdeutlichen, dass der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss in den ostdeutschen Bundesländern gegenüber den westdeutschen Bundesländern durchschnittlich um 3,7 Prozentpunkte erhöht ist. Vor allem in Regionen von Sachsen-Anhalt und Thüringen ist der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss sehr hoch (75 Prozent und mehr). Vergleichbare Ergebnisse waren vereinzelt in Bayern, jedoch in keinem anderen westdeutschen Bundesland sichtbar. Auch wenn zu den Beschäftigten mit Berufsabschluss bereits Personen mit höheren Berufsabschlüssen gezählt werden, können die Daten so interpretiert werden, dass die berufliche Bildung gegenüber der akademischen Bildung in den ostdeutschen Bundesländern einen höheren Stellenwert hat. Zu erwarten wäre, dass in den ostdeutschen Bundesländern der Anteil derer, die einen Antrag auf Förderung einer beruflichen Höherqualifizierung stellen, höher ist, wenn dort allgemein die berufliche Bildung stärker vertreten ist.

Der objektive Nutzen von Aufstiegsfortbildungen und die Bewertung der befragten Personen werden in der „BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018“ (BiBB & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018) erfragt. Insgesamt hatten 6,7 Prozent von 20.012 Erwerbstätigen an höherqualifizierender Weiterbildung teilgenommen (Hall 2020, S. 8). In der bildungsoökonomischen Bewertung ist die „Lohnprämie“ (Hall 2020, S. 12) relevant, der Wert, um den sich der Bruttostundenlohn durch berufliche Höherqualifizierung erhöht. Diese liegt für beruflich Höherqualifizierte, im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Aufstiegsfortbildung, bei 18 Prozent und kann bis ca. 900 Euro mehr Verdienst pro Monat betragen (Hall 2020, S. 11). Bezogen auf das Einkommen geben 31,1 Prozent an, dass die Aufstiegsfortbildung sehr viele Einkommensvorteile mit sich brachte und 16,9 Prozent geben viele Einkommensvorteile an (Hall 2020, S. 12). Der berufliche Aufstieg zeigt sich in der Übernahme einer Führungsposition. Die Wahrscheinlichkeit zur Übernahme einer Führungsposition, einhergehend mit Personalverantwortung, steigt um 17 Prozentpunkte für diejenigen, die eine Aufstiegsfortbildung abgeschlossen haben. Ein beruflicher Aufstieg als Fachkar-

¹ Über die Datenbank Genesis des Statistischen Bundesamtes (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>) wurden die Datensätze durch Eingabe des Codes 21421–0024 ausgewählt (Stand Februar 2024).

riere ohne Personalverantwortung ist mit einer Aufstiegsfortbildung um 23 Prozentpunkte wahrscheinlicher (Hall 2020, S. 9). Bezogen auf die berufliche Position bewerten 34,4 Prozent der befragten Personen die Höherqualifizierung als sehr nützlich und 20,5 Prozent als nützlich (Hall 2020, S. 12). Wenn die Qualifizierung als beruflicher Aufstieg betrachtet wird (Hall 2020, S. 2), die Teilnahmequote jedoch eher gering ausfällt, sollten die Gründe betrachtet werden, die als Hindernis zur Teilnahme angesehen werden.

3 Strukturelle Barrieren zur Teilnahme an beruflicher Höherqualifizierung

Hinderungsgründe für die Teilnahme lassen sich den Aspekten Zeit und Kosten, Charakteristika der Beschäftigung und fehlender wahrgenommener Nutzen zuordnen. Hier werden ältere Befunde berücksichtigt, weil die 1990er- und die 2000er-Jahre der Zeitraum waren, der für die Weiterbildung der hier interessierenden potenziellen Teilnehmenden besonders infrage kam. Laut der Erhebung von Schiersmann und Strauß (2006, S. 48) sehen die Befragten die größten Barrieren zur Teilnahme an einer formalen beruflichen Weiterbildung in dem hohen Zeiteinsatz und den zu erwartenden Kosten. Laut Sozio-oekonomischem Panel sind die Barrieren Zeit und Kosten in ost- wie westdeutschen Bundesländern ausschlaggebend (Büchel & Pannenberg 2004, S. 92). Weil die formalen Angebote als unpassend und zu teuer angesehen werden (Schiersmann & Strauß 2006, S. 25), entsteht ein „Abschreckungseffekt“ (Schiersmann & Strauß 2006, S. 48). Da die Teilnahme an aufstiegsermöglichnder Weiterbildung, neben dem Bildungsabschluss, auch von der finanziellen Situation der potenziellen Teilnehmenden abhängt (Büchter 2016, S. 1), kann das geringere Einkommen, welches Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern erhalten, ausschlaggebend sein. Dieses beträgt durchschnittlich 85 Prozent des Einkommens der Beschäftigten in den westdeutschen Bundesländern (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat 2020, S. 87). Auch das Vermögen wirkt sich auf die finanzielle Situation der Menschen aus. Dieses war 2017 bei Personen mit westdeutscher Herkunft im Durchschnitt „mehr als doppelt so hoch wie das der Ostdeutschen“ (Bundeszentrale für Politische Bildung 2020). Wenn die in berufliche Weiterbildung zu investierenden Kosten eine strukturelle WeiterbildungsbARRIERE darstellen und die finanzielle Situation der ostdeutschen Beschäftigten im Allgemeinen ungünstiger ist als die der Beschäftigten in den westdeutschen Bundesländern, so ist eine geringere Beteiligung an Weiterbildung plausibel. Das Beschäftigungsverhältnis ist ein weiterer Faktor, der eine Teilnahme an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung begünstigt oder erschwert, weil Beschäftigte in Großbetrieben eher und zu einem größeren Anteil an Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte kleinerer Betriebe (Büchel & Pannenberg 2004, S. 95; Dobischat & Düsseldorff 2013, S. 247). In den ostdeutschen Bundesländern arbeiten 7,6 Prozent und in westdeutschen Bundesländern 22,9 Prozent der Beschäftigten in Großbetrie-

ben mit mehr als 250 Beschäftigten (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle, o. J., Infografik 5).

Schiersmann und Strauß (2006, S. 54) weisen auf eine weitere Barriere hin, die von Belang ist. 44 Prozent der Befragten ohne Erwerbstätigkeit und 30 Prozent der Erwerbstätigen geben „Fehlender Nutzen“ als Nichtteilnahmegrund an (Schiersmann & Strauß 2006, S. 50, Tabelle 4–11). Bezogen auf die Entwicklungen in den ostdeutschen Bundesländern nach der Wiedervereinigung ist es möglich, dass insbesondere für Beschäftigte in Bereichen, die von massiven Umstrukturierungen und Schließungen betroffen waren, der konkrete und der langfristige Nutzen nicht erkennbar waren (Bolder 2011, S. 57). Facharbeiterinnen und Facharbeiter waren am stärksten vom Arbeitsplatzabbau betroffen (Kowalcuk 2021, S. 33) und standen somit vor besonderen Herausforderungen. Da überwiegend jüngere Menschen an formaler Weiterbildung teilnehmen (Bilger & Strauß 2022, S. 62), soll nachfolgend die Situation der jüngeren potenziellen Teilnehmenden dargestellt werden.

4 Sozialisation und Transformationserfahrung

Diejenigen, die in der Zeit der Wiedervereinigung und der anschließenden Transformationszeit in einem ostdeutschen Bundesland aufwuchsen, erlebten eine „doppelte Sozialisation“ (Lettrari et al. 2016, S. 7). Hier werden vor allem die Angehörigen der sogenannten „Wendejugend“, die zwischen 1970 und 1980 geboren wurden, sowie die Angehörigen der „Wendekinder“ betrachtet, die zwischen 1981 und 1989 geboren wurden (Kubiak & Weinel 2016, S. 127). Diese Generationen machten zu unterschiedlichen Anteilen Erfahrungen mit den Institutionen und der Kultur der DDR (Kubiak & Weinel 2016, S. 127) und waren im Gegensatz zu westdeutschen Gleichaltrigen konfrontiert mit transformationsbedingten Herausforderungen – in ökonomischer, kultureller und sozialer Hinsicht (Kubiak & Weinel 2016, S. 114). Dieser verallgemeinernde Blick auf die Generationen bildet „sozialhistorische Herausforderungen“ ab (Meißner 2016, S. 235), wie den Umstand, dass Angehörige beider Generationen Entscheidungen hinsichtlich ihrer Berufswahl und Bildungsbiografie unter besonderen Bedingungen treffen mussten. Einerseits erweiterten sich Möglichkeiten durch die Öffnung der Grenzen um ein Vielfaches und verengten sich zugleich durch große Umstrukturierungen und den Einbruch des Ausbildungsmarktes in den ostdeutschen Bundesländern (Meißner 2016, S. 248). Ausbildungsentscheidungen mussten getroffen werden, obwohl die Erfahrungen in dem neuen Gesellschafts- und Berufsbildungssystem nicht vorhanden waren. Hier werden die unterschiedlichen Ressourcen relevant, auf die Menschen je nach Milieuzugehörigkeit zurückgreifen können. Im Mileukonzept (Meißner 2016, S. 235) wird ausgehend von „spezifischen, sozialräumlich verorteten Denk- und Verhaltensmustern nach den Reaktionen auf den sozialen Wandel [ge]fragt“ (Meißner 2016, S. 235). Demnach können insbesondere durch einen Generationenwechsel neue Berufsfelder und Qualifikationen angenommen werden (Meißner 2016, S. 237). Hinsichtlich des generationenübergreifenden Lernens interessieren sich

Alheit et al. (2004, S. 10) dafür, wie „mentale Blockaden“ und „Ressourcen“ durch Umbrüche wie die Wiedervereinigung entstehen. Alheit et al. (2004) weisen der Mehrheit der befragten Menschen mit ostdeutscher Herkunft ein abwehrendes Verhalten nach, was auf die massive Schrumpfung der Industrie und die damit verbundenen wirtschaftlichen Modernisierungen zurückzuführen ist (Alheit et al. 2004, S. 337). Aus dieser Situation ging die – hier als sinnvoll bewertete – Strategie hervor, vorhandene Besitzstände zu wahren und keine „neue(n) Horizonte“ zu suchen (Alheit et al. 2004, S. 325). Die Ergebnisse sollten vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass die hier befragten Personen in der Oberlausitz und in Eisehüttenstadt (Alheit et al. 2004, S. 322) leben und somit in Regionen, die bis heute einem starken Strukturwandel unterworfen sind. Erhebungen in strukturell anders geprägten Regionen würden möglicherweise andere Ergebnisse bringen.

Die Studie von Heidrun Herzberg (2004) identifiziert im Milieu von Rostocker Werftarbeiterinnen und -arbeitern ebenfalls Trägheitseffekte im Lernhabitus. In Anlehnung an Bourdieus Habitusbegriff definiert Herzberg (2004, S. 307) diesen als „Produkt inkorporierter Strukturen, zugleich aber auch das Erzeugungsprinzip biografischer Lern- und Bildungsprozesse“. Herzberg weist die Beständigkeit nach, mit der der Lernhabitus über die Generationen hinweg aufrechterhalten bleibt. Intergenerationale Muster des Lernens, die in der Familie erworben wurden, bleiben weitestgehend bestehen und passen sich entweder in ein „entwicklungsorientiertes Lernhabitusmuster“ oder in ein „bewahrendes Lernhabitusmuster“ (Herzberg 2004, S. 305) ein. Das Letztere kann mit einem Widerstand gegenüber Weiterbildung, die auf einen Aufstieg gerichtet ist, einhergehen (Herzberg 2004, S. 291). Auch diese Ergebnisse beziehen sich auf das spezifische Milieu von Arbeiterinnen und Arbeitern und müssen entsprechend interpretiert werden. Deutlich wird jedoch, dass Lernerfahrungen, Einstellungen zum Lernen und zu einem beruflichen Aufstieg über Generationen aufrechterhalten bleiben können und nicht zwangsläufig durch den Systemumbruch und erweiterte Möglichkeiten abgelegt werden.

Auch Meißner (2016, S. 248) kommt aufgrund zweier biografisch-narrativer Interviews mit Facharbeitern, die den Wendekindern zugeordnet werden und aus einer Familie mit „facharbeiterlichem Hintergrund“ (S. 233) stammen, zu dem Ergebnis, dass die Sicherung des Arbeitsplatzes auf einem verengten Arbeitsmarkt an erster Stelle stand und mit großen Anstrengungen verbunden war (Meißner 2016, S. 248). Außerdem stand im Vordergrund langfristig planen zu können und berufliche Sicherheit zu erlangen. Dabei nutzen sie vertraute Muster wie „Sparsamkeit und realistische Selbstbegrenzung auf erreichbare Ziele“ (S. 248).

Auch wenn der Schritt vom Milieu der Facharbeiterinnen und Facharbeiter zur Besetzung von Spitzenpositionen groß erscheint, so wird die Vorstellung darüber, welche Ziele erreichbar sind, auch durch die öffentliche Debatte und Realität geprägt. Spitzen- und Führungspositionen sind nicht dem Bevölkerungsanteil entsprechend mit Menschen ostdeutscher Herkunft besetzt. In Politik, Verwaltung, Justiz, Militär, Wissenschaft, Massenmedien und der Wirtschaft (Schönherr et al. 2022, S. 9f.) waren Menschen mit ostdeutscher Herkunft bis 2022 in führenden Positionen in den ost-

deutschen und westdeutschen Bundesländern „teilweise stark unterrepräsentiert“ (Schönherr et al. 2022, S. 2). Eine bleibende Unterrepräsentation von Menschen mit ostdeutscher Herkunft kann eine „Entfremdung zwischen Bevölkerungsgruppen und gesellschaftlichen Führungsgruppen bewirken“ (BMI 2020, S. 79). Der überwiegende Teil der Bevölkerung mit ostdeutscher Herkunft sieht hierin ein Problem und wünscht sich eine allgemein diversere Besetzung von Führungspositionen und hierfür spezielle Förderungen (Vogel & Zajak 2020, S. 5). Faktoren, die laut Elitenmonitor (Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland 2023, S. 5) auch für die Unterrepräsentation anderer Bevölkerungsgruppen wirksam werden und bereits bekannt sind, sind die „Langzeitwirkungen des DDR-Systems, Systemwechsels und Beitritts“, die Besetzung von Funktionen aus den eigenen Reihen der bestehenden Elite, gestützt durch vorhandene Netzwerke, und die „Soziale Herkunft“. Auch die Aufstiegsambitionen sind entlang der Herkunft unterschiedlich ausgeprägt. Für 45 Prozent der Westdeutschen war 2019 eine führende Position vorstellbar und attraktiv, hingegen nur für 36 Prozent der Ostdeutschen (Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland 2023, S. 6). Fraglich ist, inwieweit die geringeren Aufstiegsambitionen auch auf Positionen übertragbar sind, die mit einer Aufstiegsfortbildung zu erreichen wären. Nachfolgend sollen die Befunde des Beitrages zusammengefasst und auf weitere Forschung verwiesen werden.

5 Schlussfolgerungen

Die geringere Teilnahme an höherer Berufsbildung in den ostdeutschen Bundesländern kann mit einem geringeren Einkommen, weniger Vermögen und einer Arbeitsplatzunsicherheit zusammenhängen, die lange anhielt. Ein konkreter Nutzen einer Aufstiegsfortbildung kann aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der unzureichenden beruflichen Perspektive nicht absehbar gewesen sein und somit verbreitet zu Entscheidungen der Nicht-Teilnahme geführt haben. Der gesellschaftliche Umbruch, die spezifische Sozialisation in zwei unterschiedlichen Gesellschaftssystemen und Herausforderungen hinsichtlich der berufsbiografischen Entscheidungen in der Transformationszeit können bei Teilen der Generation der Wendejugend und der Wendekinder zu einer Zurückhaltung gegenüber einem beruflichen Aufstieg geführt haben. Mögliche berufliche Wege waren unbekannt, Aufstiegschancen unklar und Vorbilder für den Aufstieg in dem damals neuen System noch nicht vorhanden. Der Teil der Wendejugend und der Wendekinder, deren Eltern als Facharbeiterinnen und Facharbeiter in der DDR tätig waren, stand aufgrund der sozialen Herkunft vor größeren Herausforderungen. So sind mit der Berufswahl auch Vorstellungen und Entscheidungen hinsichtlich eines möglichen beruflichen Aufstiegs verbunden, die eng an familiäre Ressourcen, in Form von spezifischen (Aufstiegs-) Erfahrungen, Eingebundenheit in Netzwerke und die finanzielle Ausstattung gebunden sein können und somit sehr unterschiedlich erlebt und realisiert werden können. Eine Skepsis gegenüber Er-

werbssicherheits- und Aufstiegsversprechen bei den Angehörigen des Milieus der Arbeiterinnen und Arbeiter scheint daher plausibel.

Für weitere Erwachsenenbildungsforschung wäre aufschlussreich, wie Angehörige der Wendejugend und der Wendekinder dieses Spannungsverhältnis subjektiv wahrgenommen haben und inwiefern es sich auf Vorstellungen von beruflichem Aufstieg durch Aufstiegsfortbildungen auswirkte und auswirkt. Anhand qualitativer empirischer Erhebungen könnte die Teilnahme vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen der jüngeren Menschen mit ostdeutscher Herkunft und der (Nicht-) Teilnahme an formaler Weiterbildung, nicht nur bezogen auf die ostdeutschen Bundesländer, betrachtet werden.

Literatur

- Alheit, P., Bast-Haider, K. & Drauschke, P. (2004). *Die zögernde Ankunft im Westen: Biographien und Mentalitäten in Ostdeutschland*. Reihe Biographie- und Lebensweltforschung des Interuniversitären Netzwerkes Biographie- und Lebensweltforschung (INBL). Bd. 2. Campus-Verlag. <https://www.hsozkult.de/publicationreview/id/rezbuecher-5161>.
- Bilger, F. & Strauß, A. (2022). *Adult Education Survey (AES 2020 – Germany)*. <https://doi.org/10.4232/1.13975>.
- Bolder, A. (2011). Das lebenslange Lernen, die Beteiligung daran und die Bildungspolitik. In D. Holzer, B. Schrottner & A. Sprung (Hrsg.), *Reflexionen und Perspektiven der Weiterbildungsforschung*, Waxmann Verlag, 53–66.
- Büchel, F. & Pannenberg, M. (2004). Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (2), 73–126. http://doku.iab.de/zaf/2004/2004_2_zaf_buechel_pannenberg.pdf.
- Büchter, K. (2016). Berufliche Weiterbildung im Dilemma von Ungleichheit, Fremdbestimmtheit und Subjektorientierung. *Berufsbildung*, 70 (161). <https://silo.tips/download/berufsbildung-berufsbildung-161-oktober-jahrgang-bb-thema-berufliche-und-betrieb>.
- Bundesinstitut für Berufsbildung. *Datenzugang BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2018*. <https://www.bibb.de/de/120401.php>.
- Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2020). *Abschlussbericht der Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“*. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/abschlussbericht-kommision-30-jahre.html>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011). *Glossar: ISCED 2011*. <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/G293.html>.
- Bundeszentrale für Politische Bildung (2020). *Vermögen in West- und Ostdeutschland nach Alter*. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61778/vermoegen-in-west-und-ostdeutschland-nach-alter/>.

- Deutschlandatlas (2024). *Berufsqualifikationen: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit verschiedenen Berufsqualifikationen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2021 in %.* <https://www.deutschlandatlas.bund.de/DE/Karten/Wie-wir-arbeiten/050-Berufsqualifikation-der-Beschaeftigten.html>.
- Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland (2023). *Elitenmonitor: Befunde aus einem Forschungsprojekt zur personellen Unterrepräsentation der Ostdeutschen in den Eliten 2018–2023.* <https://www.ostbeauftragter.de/resource/blob/2044590/2224378/59b5ce5f9b473cf77688e8c94f3ebfd/elitenmonitor-data.pdf?download=1>.
- Dobischat, R. & Düsseldorf, K. (2013). Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Forschungsstand, Problemlagen und Handlungserfordernisse. Eine Bilanz. *WSI Mitteilungen* (4), 247–254. https://www.boeckler.de/data/wsimit_2013_04_dobischat.pdf.
- Gawronski, K., Horneffer, B. & Lange, K. (2019). *Bildung: Erhebung bei Anbietern von Aufstiegsfortbildung 2017 – Ergebnisbericht der §7-Erhebung.* Statistisches Bundesamt (Destatis).
- Hall, A. (2020). Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. *BIBB-Report, Bd. 02/2020.* <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16574>.
- Herzberg, H. (2004). *Biographie und Lernhabitus: Eine Studie im Rostocker Werftarbeitermilieu.* Zugl.: Göttingen, Univ., Diss., 2002 u. d. T.: Herzberg, H.: Bildung, Biographie und Transformation. Reihe Biographie- und Lebensweltforschung des Interuniversitären Netzwerkes Biographie- und Lebensweltforschung (INBL), Bd. 1, Campus-Verlag.
- Kosinski, K. (2021). *Widerstandsphänomene in der Beruflichen Weiterbildung. Eine qualitative Studie zu den Gründen gegen eine Aufstiegsfortbildung.* Masterarbeit, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Universität Hamburg, zur Veröffentlichung eingereicht.
- Kowalcuk, I.-S. (2021). Woanders ist auch Scheiße! Die Auswirkungen der Transformation nach 1990 auf die Gesellschaft in Ostdeutschland. Ein Überblick. In I.-S. Kowalcuk, F. Ebert & H. Kulick (Hrsg.), *(Ost)Deutschlands Weg: 45 Studien & Essays zur Lage des Landes. Teil I – 1989 bis heute*, Bd. 10676, 29–57, bpb.
- Kubiak, D. & Weinel, M. (2016). DDR-Generationen revisited – Gibt es einen Generationszusammenhang der „Wendekinder“? In A. Lettrari, C. Nestler & N. Troi-Boeck (Hrsg.), *Die Generation der Wendekinder: Elaboration eines Forschungsfeldes*, Springer VS, 107–130.
- Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (o. J.). *Die garstige Lücke: Warum Ostdeutschland auch 30 Jahre nach der Vereinigung um 20% ärmer ist als der Westen.* Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle. <https://www.iwh-halle.de/themen/ostdeutschland/>.
- Lettrari, A., Nestler, C. & Troi-Boeck, N. (2016). Einleitung: Der Werkzeugkasten zur Elaboration eines Forschungsfeldes. In A. Lettrari, C. Nestler & N. Troi-Boeck (Hrsg.), *Die Generation der Wendekinder: Elaboration eines Forschungsfeldes*, Springer VS, 3–26.

- Meißner, S. (2016). Auf eigenen Beinen stehen: Die Etablierung junger Facharbeiter im ostdeutschen Transformationsraum. In A. Lettrari, C. Nestler & N. Troi-Boeck (Hrsg.), *Die Generation der Wendekinder: Elaboration eines Forschungsfeldes*, Springer VS, 233–251.
- Oschmann, D. (2024). Berichterstattung über den Osten "fairer, respektvoller und differenzierter". MDR Kulturdesk vom 9. Januar 2024. <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/leipzig/oschmann-osten-bestseller-bilanz-kultur-news-102.html>.
- Schiessmann, C. & Strauß, H. C. (2006). *Profile lebenslangen Lernens: Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung*. DIE spezial. W. Bertelsmann Verlag.
- Schönherr, M., Antisch, J. & Jacobs, O. (2022). *Der lange Weg nach oben: Wie es Ostdeutsche in die Eliten schaffen. Repräsentation und Karrierewege. Entwicklungen nach drei Jahrzehnten deutscher Einheit*.
- Statistisches Bundesamt (2023). *BAföG 2022: Milliardengrenze beim Fördervolumen erstmals überschritten*. <https://bildungsklick.de/schule/detail/aufstiegs-bafoeg-2022-milliardengrenze-beim-foerdervolumen-erstmals-ueberschritten>.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). *Genesis Online Datenbank*. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>.
- Vogel, L. & Zajak, S. (2020). *Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind*. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung.

Autorin

Katharina Kosinski, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg im Fachbereich Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch das Peer-Review und die Redaktionskonferenz am 08.02.2024 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following a qualitative peer review at the editorial meeting on the 8th February 2024.