

» Intergenerationaler Statuserhalt und berufsfeldspezifische Bildungsaneignung



Andrea Hense

Koordinatorin der Forschungsperspektive „Erwerbsarbeit und Gesellschaftsordnung“, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de



Miriam Schad

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät Sozialwissenschaften, Technische Universität Dortmund
miriam.schad@tu-dortmund.de

I. Statuserhalt und Berufsgruppen neu im Blickpunkt

„Meinen Kindern soll es einmal besser oder zumindest genauso gut gehen wie mir.“ – Dieser Wunsch nach Statusaufstieg beziehungsweise Statuserhalt durchzieht als kulturelle Universalie verschiedene Bevölkerungsgruppen der Gesellschaft. Es ist aber eine langjährige Erkenntnis der Ungleichheitssoziologie, dass die Verwirklichungschancen ungleich verteilt sind und Eliten bessere Möglichkeiten zur Statusreproduktion haben als untere soziale Schichten, die für einen Statusaufstieg sehr viel individuelle Investitionsarbeit leisten müssen. Weniger erforscht ist hingegen, wie viel und welche Unterstützung die Herkunftsfamilie jungen Erwachsenen beim Start in ein eigenständiges Leben jeweils geben kann und wie stark die Lebensläufe der Familienmitglieder im Generationenvergleich voneinander abhängen. Mit Hilfe von Mehr-Generationen-Interviews wird dies derzeit im Forschungsprojekt „Statuserhalt in der ‚sozialen Mitte‘. Intergenerationale Stabilisierungsmechanismen in Berufsfeldern der Mittelschicht“¹ untersucht.

Seit zwei Jahren führen wir in diesem Projekt Interviews, bei denen Großeltern, Eltern und Kinder einer Familie gleichzeitig anwesend sind, über ihre Lebensläufe erzählen und gemeinsam über Ziele und Herausforderungen des familiären Statuserhalts diskutieren. Während die Frage der *Statuskontinuität* in der Soziologie bislang vor allem im Hinblick auf Armutsgenerationen und Eliten erörtert wurde, waren die mittelschichtsbezogenen (inter)nationalen Debatten der letzten Jahre auf die subjektive *Verunsicherung* von Mittelschichtsangehörigen ausgerichtet, die um ihre Position fürchteten und Abstiegängste äußerten. Auch für Deutschland wurden eine drohende Erosion der Mittelschicht sowie eine Destabilisierung des gesellschaftlichen Zusammenhalts problematisiert.² Diese Gegenwartsdiagnose hat angesichts der Veränderungen am Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat und damit ein-

hergehender Prekarisierung seine Berechtigung und spiegelt die Enttäuschung von Aufstiegserwartungen wider, die nach einer längeren Phase gesellschaftlicher Stabilität entstanden und auf berufliche sowie finanzielle Kontinuität beziehungsweise Verbesserung ausgerichtet waren. Allerdings sind von diesen Entwicklungen – sowohl objektiv als auch in ihrer subjektiven Wahrnehmung – untere soziale Lagen in weitaus stärkerem Maße betroffen.³

Es gibt in vielen Segmenten der Mittelschicht trotz gegenteiliger Zeitdiagnosen im Generationenvergleich weiterhin eine hohe Statusstabilität.

Die Untersuchung von intergenerationalen *Stabilisierungsmechanismen* im Hinblick auf Mittelschichtsfamilien betrachten wir daher als notwendige Ergänzung der aktuellen gesellschaftlichen Debatten.

Die Erforschung des Statuserhalts wirft zunächst die Frage auf, wie Status erfasst und verstanden werden kann. Dabei zeigt sich immer wieder, wie wichtig der Beruf ist, da er mit einem bestimmten Bildungs- und Einkommensniveau korrespondiert und mit unterschiedlichem Berufsprestige verknüpft ist. Wie stark gesellschaftlicher Status mit beruflichen Aspekten verbunden ist, wird auch deutlich, wenn sich Personen, die sich bislang noch nicht gekannt haben, gegenseitig vorstellen und versuchen, miteinander ins Gespräch zu kommen. Dabei kommt den Fragen nach dem Beruf und der aktuellen Tätigkeit – beziehungsweise nach Alternativrollen wie Hausarbeit oder beruflicher Ausbildung – zumeist eine bedeutende Rolle zu, die dabei helfen, sich gegenseitig in horizontaler sowie vertikaler Hinsicht zu verorten. Obschon die Ungleichheitsforschung unterschiedliche Konzepte zur Erfassung von Statusunterschieden hat – etwas Klassen-, Schicht-, Lage-, Milieu- und Lebensstilmodelle – hat die Bezugnahme auf *Berufsgruppen* in allen Modellen eine

¹ Nähere Informationen zum DFG geförderten Projekt unter der Leitung von Prof. Dr. Berthold Vogel und Prof. Dr. Nicole Burzan finden sich unter www.sofi-goettingen.de sowie <https://su.sowi.tu-dortmund.de>.

² Vgl. Schöneck, N./ Ritter, S. (Hrsg.) (2018): Die Mitte als Kampfzone. Bielefeld.

³ Vgl. Hense, A. (2018): Wahrnehmung der eigenen Prekarität. Grundlagen einer Theorie zur sozialen Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen. Wiesbaden.



hohe Relevanz. Insofern knüpft das Projekt bei der Frage nach dem Stuserhalt an der Zugehörigkeit zu Berufsgruppen an. Dies hat zudem den Vorteil, dass durch die Berücksichtigung verschiedener Berufsfelder unterschiedliche Segmente der heterogenen Mittelschicht einbezogen werden können, die auf den drei historischen Elementen der heutigen Mittelschicht fußen: dem Bürgertum (bei uns repräsentiert durch Professionen aus staatsnahen Sektoren wie Ärztinnen und Ärzte und Lehrer/innen), dem zumeist kleinbürgerlichen, alten Mittelstand (selbständige Handwerker/innen) und dem ab dem Ende des 19. Jahrhunderts schnell wachsenden neuen Mittelstand (qualifizierte Angestellte aus dem technischen Bereich). Für Familien aus diesen drei Berufsgruppen untersuchen wir, wie sie den Status von einer Generation zur nächsten erhalten.

II. Statusreproduktion und die Bedeutung kulturellen Kapitals

Dass der Stuserhalt mit Ressourcen verbunden ist, die zum Teil individuell erworben, aber zum anderen Teil auch innerfamiliär weitergegeben werden, gehört zu den zentralen Grundannahmen der Ungleichheitsforschung. Mit Bourdieu lassen sich drei verschiedene Ressourcen beziehungsweise Kapitalsorten⁴ unterscheiden, die zur individuellen sowie familiären Statusarbeit eingesetzt werden können und deren Relevanz sich in zahlreichen Studien bestätigt hat: a) *Ökonomisches Kapital* ist direkt in Geld konvertierbar und seine Macht ergibt sich aus der Akzeptanz des Geldes als Tauschmedium, das sich besonders zur Umwandlung in andere Kapitalformen eignet. Die Übertragung des ökonomi-

schen Kapitals auf Nachkommen ist vergleichsweise einfach durchzuführen und kann die Dauer der eigenständig zu erbringenden Statusarbeit verkürzen; b) *Kulturelles Kapital* umfasst unter anderem kulturelle Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Bildungszertifikate, die durch zeitliche, finanzielle und kulturelle Investitionen erzeugt werden. Im Gegensatz zum ökonomischen Kapital setzt die Aneignung des kulturellen Kapitals eigenständig zu erbringende Investitionsarbeit voraus, so dass es nur indirekt auf Nachkommen übertragen werden kann, indem beispielsweise ein förderliches kulturelles Umfeld geschaffen beziehungsweise die Erlangung von Bildungszertifikaten unterstützt wird; c) *Soziales Kapital* beruht auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe (Familie, Verein, Partei etc.), die durch Beziehungsarbeit aufrechterhalten wird und den partiellen Zugriff auf Ressourcen ihrer Mitglieder ermöglicht. Es setzt individuelle und kollektive Investitionsstrategien voraus, die das Netzwerk durch materielle oder symbolische Tauschbeziehungen aufrechterhalten. Eine Übertragung des Kapitals auf die Nachkommen gelingt durch die direkte Einbindung oder die indirekte Mobilisierung von Ressourcen in den (groß)elterlichen Netzwerken.

Obschon diese drei Kapitalgrundformen häufig zusammenwirken, um den Stuserhalt zu gewährleisten, gibt es je nach Gruppenzugehörigkeit eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung. So steht dem Besitzbürgertum ökonomisches Kapital in größerem Maße zur Statusreproduktion zur Verfügung, während das Bildungsbürgertum dem kulturellen Kapital in all seinen Facetten einen größeren Stellenwert zuspricht. Gemeinsam allerdings ist

⁴ Vgl. Bourdieu, P. (1992): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Ders.: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg, S. 49–79.

allen Strategien, dass die Bedeutung des kulturellen Kapitals im 20. Jahrhundert deutlich aufgewertet wurde und Strategien zum Erwerb von kulturellem Kapital – insbesondere in seiner zertifizierten und damit institutionell legitimierten Form – für die intergenerationale Statusreproduktion wichtiger geworden sind. Auch wenn man die Bedeutung von Bildungserfahrungen für den Stuserhalt detaillierter betrachtet, ergeben sich deutliche Differenzen: Statuszugehörigkeit wird in Familien auch habituell und wertorientiert weitergegeben,⁵ weswegen es einen Unterschied macht, ob Familien über Generationen hinweg mit klaren Erwartungen bezüglich der akademischen Laufbahn aufgewachsen und geübt sind, die unterschiedlichsten Lernangebote zu nutzen, oder, ob sich eine Person mit geringqualifizierten Eltern den Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen hart erarbeitet hat. Insgesamt ergeben sich in Familien durch die familiäre Prägung unterschiedliche Lernerwartungen und Arbeitskulturen, die den Bildungsweg der nachfolgenden Generationen nicht determinieren, aber deutlich beeinflussen. Die *Bedeutung formaler und informeller Bildung für den familiären Stuserhalt* wird im Folgenden mit Einblicken in die drei von uns untersuchten Berufsfelder illustriert.

III. Heterogene Erwartungen und Praxen der Bildungsaneignung

Bei *Akademiker/innen aus staatsnahen Sektoren* sind Lehrer/innen und Mediziner/innen für ihre Berufsvererbung und Statuskontinuität über Generationen hinweg besonders bekannt.⁶ Dabei wird formale und informelle Bildung häufig nicht aus reinem Pflichtbewusstsein verfolgt, sondern ist Teil der individuellen Selbstverwirklichung und Identität. Für die Gruppe ist eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft und Karriereplanung kennzeichnend, so dass zum Beispiel die schulische Förderung der Kinder durch die Eltern von der jungen Generation selbst besonders positiv hervorgehoben wird.⁷ Ehrenamtliches Engagement und Freizeitaktivitäten werden als Gelegenheiten genutzt, zusätzliche Fähigkeiten zu erwerben und sich distinktiv von anderen abzugrenzen. Bildung hat in diesen Familien einen großen Wert und wird auch um ihrer selbst willen verfolgt. Die Familienmitglieder sind typischerweise geographisch verteilt, weil sie für ihre Bildung und Berufsausübung mobil sind. Ökonomische Ressourcen sind vorhanden und werden in den Erwerb kulturellen Kapitals investiert. Das Streben nach ökonomischem Kapital tritt jedoch hinter dem Streben nach Hochschulbildung und dem Wunsch zurück, sich beständig weiterzubilden. Die jungen Erwachsenen dieses Berufsfeldes sind offen für jegliche Bildungsangebote und haben einen großen Bedarf nach Angeboten, die ihnen bei der eigenständigen Berufsfindung und Berufsfeldorientierung helfen. Denn das Primat der Selbstverwirklichung, was

in diesem Berufsfeld dominant ist, stellt sie vor die Herausforderung, selbst dann ihren eigenen Weg zu finden und eigene Akzente zu setzen, wenn sie den beruflichen Pfaden ihrer Eltern folgen. Der präferierte Erwerb sozialer und sprachlicher Kompetenzen ist besonders attraktiv, wenn er eine internationale Ausrichtung hat und eine Anpassung an das hohe Mobilitätsverhalten der Jugendlichen ermöglicht.

In den *handwerklich geprägten Familien* sind formale Bildungsabschlüsse (oft Gesellen- oder Meisterbriefe) eher Mittel zum Zweck, um bestimmte Anforderungen des Berufsfeldes zu erfüllen. Auch in diesen Familien gibt es eine hohe intergenerationale Kontinuität im gleichen Berufsfeld. Diese ist nach handwerklichen Sparten geschlechtlich segregiert, so dass sich Männer überproportional in technischen Berufen und Frauen im Bereich Gesundheit, Körperpflege, Reinigung sowie in kaufmännischen Ausbildungsberufen finden.⁸ Häufig übernehmen Frauen die administrative Leitung und Büroarbeit in den handwerklichen Betrieben ihrer Partner. Brisanz für den intergenerationalen Stuserhalt ergibt sich, wenn ein Familienbetrieb existiert und fortgeführt werden soll. Die Nachfolgefrage stellt das in Zeiten der Individualisierung normativ bestehende Postulat der Wahlfreiheit sowie die gerechte Weitergabe des (im Betrieb gebundenen) ökonomischen Kapitals auf die Probe. Die finanziellen Ressourcen sowie die Verankerung in der lokalen Stadtgesellschaft (soziales Kapital) sind charakteristisch für den Stuserhalt in diesen Familien. Die Familien- und Betriebsgeschichten sind hier typischerweise stark miteinander verwoben, so dass individualisierte Bildungs- und Berufswege sowie räumliche Mobilität eine untergeordnete Rolle spielen. Es gilt das Credo des „lebenslangen Arbeitens“, bei dem die Praxis relevanter ist als jede formale Bildungsteilnahme und notwendige technische und kaufmännische Kompetenzen in der Regel während der Arbeit erworben sowie durch informellen Austausch mit anderen Handwerker/inne/n oder durch kurze Schulungen ergänzt werden. Die junge Generation ist vor die Herausforderung gestellt, einerseits die bestehenden Traditionen zu bewahren und andererseits dem Druck zur Professionalisierung betriebswirtschaftlicher Fähigkeiten, dem technischen Innovationszwang sowie der Digitalisierung zu begegnen. Daraus ergeben sich neue Bedarfe der Jungen, sich Bildungsangeboten zu öffnen. Allerdings wird der gesellschaftliche Akademisierungsdruck beklagt, der als Herabwürdigung ihrer Kompetenzen wahrgenommen wird. Einige wenden sich anwendungsorientierten Studiengängen im Handwerk zu, die in der traditionellen handwerklichen Praxis jedoch unter Legitimierungsdruck stehen. Folglich ist anzunehmen, dass berufliche Weiterbildungsangebote, die mit praxisorientierten, kurzen Lehrgängen auf die erläuterten Bedarfe ein-

⁵ Vgl. Ecarius, J. (2013): Familie – Identität – Kultur. In: Baader, M./Götte, P./Groppe, C. (Hrsg.): *Familienditionen und Familienkulturen*. Wiesbaden, S. 53–70.

⁶ Vgl. Rothland, M./König, J./Drahmann, M. (2015): *Lehrerinnen – Zur Bedeutung der Berufsvererbung für die Berufswahl Lehramt*. In: *Zeitschrift für Bildungsforschung* (5), S. 129–144.

⁷ Vgl. Schad, M./Burzan, N. (2018): *Von Generation zu Generation. Strategien des Stuserhalts im Kontext von Familien- und Berufsmoralitäten in der Mittelschicht*. In: Schöneck, N./Ritter, S. (Hrsg.): *Die Mitte als Kampfzone*. Bielefeld, S. 109–123.

⁸ Vgl. Haverkamp, K./Müller, K./Runst, P./Gelzer, A. (2015): *Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen*. Göttingen.



gehen und sich immer wieder berufsbegleitend in die Arbeitstätigkeit einfügen lassen, erfolgsversprechend sind. Dies gilt insbesondere für junge Frauen, da die Geschlechtssegregation im Handwerk abnimmt und weibliche Nachfolgerinnen als Chance für das Handwerk begriffen werden.⁹ Diese jungen Frauen haben jedoch in ihrer Familie zumeist keine entsprechenden Rollenvorbilder, müssen daher Traditionen transformieren, Geschlechterarrangements neu aushandeln und sind in ihrer Berufsausübung mit Geschlechterstereotypen konfrontiert.

Technische Angestellte und Ingenieurinnen und Ingenieure stehen bezogen auf die Bedeutung von unterschiedlichen Bildungsarten für den Stuserhalt zwischen den Akademiker/innen in staatsnahen Sektoren und dem mittelständischen Handwerk. Die Sozialisation in der Herkunftsfamilie und die dortige Aneignung von praxisbezogenem Technikwissen spielt neben technikaffinen Peers¹⁰ – besonders bei Bildungsaufsteiger/innen – eine große Rolle bei der Wahl eines Ingenieursstudiums, das mittlerweile auch zunehmend von Frauen gewählt wird. Ein universitärer Abschluss ist wichtig, gleichzeitig aber alleine nicht ausreichend, um erfolgreich im Berufsleben zu stehen. Die Angehörigen dieses Berufsfelds zeichnen sich typischerweise durch eine pragmatische Haltung gegenüber Bildungsinitiativen aus, die intergenerational weitergegeben wird. Dies zeigt sich einerseits daran, dass der Erwerb eines formalen Abschlusses wichtiger ist als das Erreichen besonders guter Noten. Andererseits muss theoretisches Wissen stets praxisrele-

vant sein, da prioritär praxisbezogenes Fachwissen als langfristig erfolgsversprechend angesehen wird. Ähnlich wie bei Akademiker/innen in staatsnahen Sektoren sind die Berufsbiographien individualisierter, wobei das Primat der Selbstverwirklichung deutlich eingeschränkter ist. Nicht unmittelbar berufsrelevante Fähigkeiten – wie Sprachen oder künstlerische Fertigkeiten – werden grundsätzlich anerkannt, Familienmitglieder dürfen bei ihrer Ausübung aber nicht die Bodenhaftung beziehungsweise Bodenständigkeit verlieren. Die praktische Verwertbarkeit von Wissen im beruflichen Kontext sowie der pragmatische Erwerb von beruflich anerkannten Bildungszertifikaten stehen auch für die junge Generation an vorderster Stelle. Wie bei den Handwerker/innen ist dies zudem stärker auf betriebliche Anwendbarkeit bezogen, allerdings mit dem Unterschied, dass Betriebswechsel bei Ingenieur/innen häufiger sind und auch zum graduellen Statusaufstieg genutzt werden. Diese Fokussierung auf den Nutzen in konkreten betrieblichen Kontexten lässt der betrieblich leicht anrechenbaren Form der Weiterbildung einen höheren Stellenwert zukommen. Unterschiede zu älteren Generationen ergeben sich aus der generellen Aufwertung internationaler Erfahrungen sowie sozialer beziehungsweise Managementkompetenzen in projektförmigen Arbeitszusammenhängen und einem stärkeren Interesse für neue und umweltschonende Technologien.

⁹ Vgl. Bauer, J./Schliephake, J./Hauser, A. (2017): Die Bedeutung mitarbeitender Unternehmerfrauen für ein zukunftsfähiges Handwerk. Eine empirische Studie der Lebens- und Erwerbsverläufe. Karlsruhe.

¹⁰ Vgl. Puchert, L. (2017): Männliche Ingenieurstudenten – Eine Biographieanalyse ingenieurwissenschaftlicher Studienfachwahl. Mit einem Gendervergleich weiblicher und männlicher Ingenieurbiographien. Leverkusen-Opfaden.

IV. Zielgruppenorientierte Erwachsenenbildung im Kontext berufsfeldspezifischer Strategien des Statuserhalts

Angebote der Erwachsenenbildung stehen vor der Herausforderung, dass sie in der Regel freiwillig besucht werden und Teilnehmer/innen systematisch zu rekrutieren sind. Nach welchen Kriterien unterschiedliche Zielgruppen identifiziert werden, wird seit langer Zeit kritisch diskutiert.¹¹ Dabei ist bekannt, dass die Bereitschaft, an Angeboten der Erwachsenenbildung teilzunehmen, vom Bildungsabschluss und Einkommen beeinflusst wird.¹² Folglich sollten lebensweltliche Bezüge, ungleiche Lernvoraussetzungen und Verwirklichungschancen sowie heterogene Lernrealitäten, Prägungen und Anwendungsbezüge der Zielgruppen berücksichtigt werden. Auf diese Weise ist man sensibilisiert für die unterschiedlichen Bildungsmöglichkeiten und -bedarfe, insbesondere derjenigen, die nicht bereits von selbst den Weg in Weiterbildungseinrichtungen finden. Die Einbeziehung von Erkenntnissen der Statusreproduktionsforschung erscheint folglich instruktiv, da die Weiterbildungsteilnahme nicht nur aus unterschiedlichen Statuspositionen heraus erfolgt, sondern in berufsfeldspezifische Strategien zum Statuserhalt eingebunden ist.

Zusammenfassend zeigen unsere Ergebnisse, dass bei *Akademiker/inne/n aus staatsnahen Sektoren* sowohl das berufliche Umfeld als auch ihre familiäre Prägung ein Interesse am lebenslangen Lernen begünstigen, das ihren Status absichert sowie intrinsisch und nicht ausschließlich beruflich motiviert ist. Die Bereitschaft, vorhandenes ökonomisches Kapital in den Erwerb kulturellen Kapitals zu investieren, die familiäre und berufliche Förderung entsprechender Aktivitäten sowie die zum Teil implizite Suche nach anregenden Lernumgebungen verschafft ihnen gute Möglichkeiten, unterschiedlichste Weiterbildungsangebote zu nutzen. Diese Zielgruppe muss in der Regel nicht von Erwachsenenbildung überzeugt, sondern im Kontext mannigfaltiger Auswahlmöglichkeiten von bestimmten Angeboten angesprochen werden. Das in diesem Berufsfeld vorherrschende Primat der individuellen Selbstverwirklichung bezieht sich auf diverse Themenfelder, so dass sich keine allgemeine inhaltliche Richtung abzeichnet. Die Weiterbildungsform sollte jedoch die individuelle Selbstfindung unterstützen sowie die internationale Orientierung, die hohe Mobilität und den präferierten Erwerb sozialer und sprachlicher Kompetenzen berücksichtigen.

Personen aus dem *mittelständischen Handwerk* und den *Ingenieursberufen* gehören zu den Zielgruppen, die über eine berufliche Verwertbarkeit und Praxisorientierung der Weiterbildungsangebote angesprochen werden. Eine Verzahnung von allgemeiner Erwachsenenbildung mit betrieblichen Weiterbildungsangeboten¹³ kann hier besondere Attraktivität haben, wobei zu berücksichtigen ist, dass Handwerksbetriebe aufgrund ihrer zumeist geringeren Größe andere Angebote benötigen als industrielle Großbetriebe. Bei den Statusreproduktionsstrategien werden noch weitere Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen sichtbar: Für den Statuserhalt des mittelständischen Handwerks ist der permanente Erwerb weiterer Bildungszertifikate (zusätzlich zum Gesellen- oder Meisterbrief) weniger wichtig als ökonomisches und soziales Kapital, weswegen sie informelle und kurze Weiterbildungsformen präferieren, die sich gut im Arbeitsalltag integrieren lassen. Inhaltlich beschäftigen sie vor allem folgende Themen: Umgang mit der Digitalisierung, technischer Innovationszwang, Traditionserhalt, Akademisierungsdruck, Professionalisierung betriebswirtschaftlicher Fähigkeiten, Work-Life-Balance und betriebliche Führungsverantwortung (insbesondere für Handwerkerinnen und Nachfolger/innen). Statuserhalt in Ingenieursberufen bedeutet hingegen, Zugang zu (unterschiedlichen) Betrieben sowie betrieblichen Positionen zu erhalten, wofür zertifizierte und betrieblich anrechenbare Erwachsenenbildung von Vorteil ist. Besonders interessant sind Weiterbildungsangebote, die praxisrelevante und internationale Erfahrungen ermöglichen, experimentelle Werkstätten in Bereichen zukunftsweisender und nachhaltiger technischer Innovationen sowie der Erwerb von Managementkompetenzen in projektförmigen Arbeitszusammenhängen.

Insgesamt haben unsere Analysen verdeutlicht, welche heterogenen Erwartungen und Praxen der Bildungsaneignung sich in drei zentralen Berufsfeldern der sozialen Mitte beobachten lassen, die durch familiäre Prägung und spezifische Arbeitsrealitäten eine gewisse Beharrungstendenz haben und typische Muster repräsentieren. An diesen Befunden kann sich eine zielgruppenbezogene Bildungsarbeit orientieren. Obschon kulturelles Kapital für den intergenerationalen Statuserhalt immer wichtiger wird, offenbart der zum Teil als stigmatisierend empfundene Akademisierungsdruck die Notwendigkeit, auch in der Bildungspolitik heterogene Lernrealitäten und -erwartungen gleichberechtigt wertzuschätzen.

¹¹ Vgl. Bremer, H. (2010): Zielgruppen in der Praxis. Erwachsenenbildung im Gefüge sozialer Milieus. In: *Magazin erwachsenenbildung.at* (10).

¹² Vgl. Erler, I. (2013): Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung. In: *AMS info*, 262/263.

¹³ Vgl. Robak, S. (2017): Strukturelle Bildungsgerechtigkeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Baader, M./Freytag, T. (Hrsg.): *Bildung und Ungleichheit in Deutschland*. Wiesbaden, S. 405–425.