

Schmollers Jahrbuch 125 (2005), 549–571
Duncker & Humblot, Berlin

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Migranten in Deutschland¹

Von Sara Geerdes

Zusammenfassung

Anhand des Scientific-Use-Files der Daten des Mikrozensus 2000 wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Migranten im Vergleich zu Einheimischen in Deutschland untersucht. Um zu prüfen, ob die Herkunft einen Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit besitzt, werden zwei logistische Regressionsmodelle geschätzt. Anschließend wird ein Modell getrennt für Einheimische und Migranten gerechnet, um den unterschiedlichen Einfluss bestimmter Faktoren zu zeigen. Dem Qualifikationsniveau, dem Alter und dem Beruf kommt für Migranten und Einheimische eine hohe Bedeutung zu, wobei jedoch eine andere Gewichtung für die unterschiedliche Herkunft auftritt.

Abstract

The participation in job-related training of foreign and native employed is analyzed with the scientific-use-file of the microcensus data Germany 2000. Two logistic regressions models examine the influence of the nationality on the probability of the attendance. Afterwards a regression is conducted separately for migrants and natives. It shows that the level of qualification, the age and the occupation play a decisive role, but partly different effects for natives and migrants are visible.

JEL Classification: I23, J15

1. Einleitung

Migranten² sind in Deutschland durchschnittlich schulisch und beruflich schlechter ausgebildet als Einheimische. Ihre durchschnittlich geringere Aus-

¹ Eine Vorversion dieses Papiers wurde auf der Regionalen Nutzerkonferenz Berlin des Statistischen Landesamtes zu Wirtschaft- und Sozialdaten am 21./22. April 2005 vorgestellt.

² Die größte Gruppe von Migranten in Deutschland, die (Spät-)Aussiedler, kann im verwendeten Datensatz Mikrozensus 2000 nicht identifiziert werden. Im vorliegenden Text wird der vor diesem Hintergrund korrekte Begriff Ausländer allerdings synonym

stattung mit dem relevanten Humankapital (beispielsweise ihre Bildungs- und Qualifikationsstruktur) bzw. die im Vergleich zu Einheimischen geringere Verwertung dessen gelten als die größte Ursache für die schlechtere Arbeitsmarktintegration von Ausländern.³ Sie sind im Vergleich zu Einheimischen wesentlich öfter in Arbeitsplätzen zu finden, die geringe Qualifikationen erfordern. Ihre Positionen am Arbeitsmarkt liegen außerdem oftmals in prekären Segmenten und sind wenig attraktiv, schlecht bezahlt, befristet, leicht kündbar und auf wenige Arbeitsmarktsegmente konzentriert. Es ist für Migranten zudem schwieriger in höhere Positionen zu gelangen und darin zu verweilen (vgl. Diefenbach 2002; Esser 2001; Granato/Kalter 2001; Hillmann 2003; Kogan 2003; Rommelspacher 2001; Seifert 1994, 1995, 2001; Suntum 2002; Werner 1994, 2001).

Für erwerbstätige Migranten kann die berufliche Weiterbildung eine Kompensationsstrategie für deren teilweise mangelhafte Erstausbildung darstellen. Zusätzlich stehen die Arbeitnehmer in Deutschland vor der Herausforderung, den Strukturwandel und die Anpassung an globale Arbeitsmärkte und internationale Arbeitsteilung mit zu tragen. Auch in diesem Zusammenhang hat neben der (Erst-) Ausbildung die berufliche Weiterbildung stark an Wichtigkeit hinzugewonnen – gerade für Migranten, die teilweise in besonders bedrohten Beschäftigungsbereichen angestellt sind. Die berufliche Nachqualifizierung kann für beschäftigte Migranten folglich die Risiken auf dem Arbeitsmarkt minimieren.

Eine Analyse der Daten des SOEP 2000 hat jedoch gezeigt, dass Migranten in der beruflichen Weiterbildung untervertreten sind (Büchel/Pannenberg 2004, 90). Anhand von Daten des SOEP wurden in einer anderen Studie zudem Hinweise darauf gefunden, dass der Zugang zu beruflicher Weiterbildung tendenziell selektiv ist, soziale Ungleichheit verstärkt oder zumindest fort schreibt und zusätzlich die Segmentierung in der Arbeitswelt verfestigt (Schömann/Leschke 2004).

Deshalb wird im vorliegenden Text unter Hinzunahme der relevanten Faktoren die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung untersucht. Die Fragestel-

mit den folgenden Begriffen verwandt: Migranten, Zu-, Einwanderer, Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, ausländischem Pass oder mit ausländischer Herkunft. Der Terminus Ausländer bzw. die verwandten Synonyme beziehen sich in der vorliegenden Arbeit auf Menschen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen (§ 116(1) des Grundgesetzes) und deren Lebensmittelpunkt in Deutschland liegt. Es sind im vorliegenden Beitrag außerdem ausdrücklich beide Geschlechter gemeint, wenn das generische Maskulinum verwandt wird.

³ Die Unterschiede im Humankapital ergeben sich teilweise auch durch eine Entwertung eines im Heimatland erworbenen Humankapitals. Die Transferkosten von Humankapital werden dabei dadurch bestimmt, ob sich Ziel- und Herkunftsland in Kultur, Sprache, Arbeitsmarktinstitutionen, Struktur und Wirtschaftsentwicklung ähneln (Bauer/Zimmermann 1997, 367).

lung ist, ob der Faktor der Herkunft auch bei Kontrolle anderer Einflussfaktoren einen signifikanten Einfluss behält und welche Faktoren bei Migranten im Vergleich zu Einheimischen einen großen Einfluss auf die Teilnahme besitzen.

Zunächst wird der Datensatz Mikrozensus 2000 mit seinen Vorteilen und Grenzen für Migrationsanalysen vorgestellt. Daran schließt sich die Darstellung der Bedeutung von (Weiter-)Bildung im Verlauf des Erwerbslebens an. Darauf folgt die Untersuchung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen Ausländern im Vergleich zu einheimischen Personen. Abschließend werden die Faktoren, die die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen beeinflussen, im Vergleich von Einheimischen und Ausländer in Deutschland interpretiert.

2. Datengrundlage

Zur Analyse der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung Erwerbstätiger wurde der 70 % anonymisierte Scientific-Use-File der Daten des Mikrozensus 2000 verwandt, der von dem Forschungsdatenzentrum des Landes bereitgestellt wurde.

Vorteile in Bezug auf Migration

Im anonymisierten Grundfile und im Scientific-Use-File des Mikrozensus 2000 stehen für die Analyse des Bildungsniveaus abgesehen von den demographischen Variablen Informationen über die Staatsangehörigkeit zur Verfügung. Die Fallzahlen in den Untergruppen Geschlecht und Nationalität bleiben dabei für eine statistische Analyse meist aussagekräftig. Die große Stichprobe, mit der der Mikrozensus erhoben wird, ermöglicht eine getrennte Betrachtung von Migranten nach der 1. sowie 2. Generation. Die Angaben zum Zuzugsjahr dienen zur Unterscheidung der Generationen (vgl. Schimpl-Neimanns 1998, 102). Darüber hinaus sind im Ad-hoc-Modul und Ergänzungsprogramm des Mikrozensus 2000 detaillierte Fragen zur Aus-, Weiter- und Bildungssituation eingeschlossen. Für eine Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung von Migranten im Vergleich zu Einheimischen bietet sich der Datensatz des Mikrozensus 2000 demnach an.

Grenzen in Bezug auf Migration

Im Mikrozensusfragebogen bestand bislang eine Trennung der Befragten in Personen mit deutschem bzw. ausländischem Pass und so wies er für die Migrationsforschung erhebliche Mängel auf. Migranten der 3. Generation sowie eingebürgerte Zuwanderer oder Aussiedler konnten nicht unterschieden

werden.⁴ Da Eingebürgerte bei Bildungs-, Beschäftigungs- und Einkommensaspekten als erfolgreicher gelten, wird so ein zu pessimistisches Bild der Integration von Zuwanderern gegeben (vgl. Bethscheider 2004, 1). Darüber hinaus werden manche relevanten Merkmale im Mikrozensus nicht abgefragt (z. B. überwiegender Sprachgebrauch und kulturelle Identifikation). Werte, die auf weniger als 50 Fällen in der Stichprobe basieren, sollten nicht ausgewiesen werden (vgl. Statistisches Landesamt 2003, 5). Trotz einer hohen Erhebungszahl des Mikrozensus können die Fallzahlen deshalb in einzelnen Fragen der Unterstichprobe die Analysemöglichkeiten einschränken.

3. Berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger

Berufliche Weiterbildung kann eine niedrige Qualifikation Erwerbstätiger kompensieren. Vermutlich wird die Weiterbildung zunehmend wichtig werden, da die Wirkungen einer niedrigen Qualifikation individuell und gesamtgesellschaftlich als vielfältig gelten. Schon der erfolgreiche Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung oder in das Erwerbssystem ist für Niedrigqualifizierte mit großen Schwierigkeiten verbunden bzw. hängt stark von dem Erwerb eines Schulabschlusses ab (vgl. Allmendinger/Dietrich 2003a; Diefenbach 2004). Qualifikation lässt sich anhand von erworbenen Zertifikaten, die in Deutschland den Zugang zu bestimmten Berufen regeln, messen. Das Verlassen der Schule ohne jedes Abschlusszertifikat prägt den Lebensverlauf vermutlich dauerhaft (vgl. Allmendinger/Ebner 2005; Allmendinger/Leibfried 2003; Allmendinger 1999).

Der bedeutendste Mechanismus, der ein höheres Bildungsniveau mit einer leichteren Arbeitsmarktintegration verknüpft bzw. erklärt, warum für Niedrigqualifizierte die arbeitsmarktliche Eingliederung schwieriger ist, ist das Zusammentreffen von Nichtnachfrage nach niedrigqualifizierter Arbeitskraft und einem bestehenden Arbeitskraftangebot: Durch den Übergang in die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sinkt bei gegebenen Lohnstrukturen das Arbeitsplatzangebot mit niedriger Qualifikationsstruktur immer weiter (vgl. Allmendinger/Dietrich 2003a, 473). Personen, die keinen oder einen niedrigen Schulabschluss und/oder keinen beruflichen Ausbildungsabschluss erwarben, weisen ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko auf (vgl. Allmendinger/Dietrich 2003a; Müller u. a. 1998, 468, 182). Das bedeutet, die Anforderungen an die Ausbildung der Arbeitnehmer steigen. Auch in Zukunft werden wesentlich mehr Frauen und Männer für hochqualifizierte Tätigkeiten benötigt werden als heute (Allmendinger/Ebner 2005; Seifert 2001, 2,8,5).

⁴ Seit der Änderung des Mikrozensusgesetzes zum 1. Januar 2005 sind die Fragen, ob bzw. wann eine Einbürgerung vorlag, zum ersten Mal in dem Fragebogen zur Mikrozensusserhebung enthalten. Zusätzlich wird ab 2005 allen befragten Personen die Frage gestellt, ob bzw. wann sie nach Deutschland zugezogen sind.

Bis zum Jahr 2015 werden aber ebenso Nachfrageengpässe im Bereich mittlerer Qualifikationen erwartet. Sie können nicht gänzlich von höherer Frauenerwerbstätigkeit oder den einwandernden Personen, abgefangen werden (Allmendinger/Dietrich 2003a, 466,473). Der Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften sinkt gleichzeitig.

Das Qualifikationsniveau bestimmt die Chancen und die Stellung der Migranten auf dem Arbeitsmarkt. So ist es in der arbeitszentrierten Gesellschaft zusätzlich von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche gesamtgesellschaftliche Integration von Migranten (vgl. Bethscheider u. a. 2002; Kalter/Granato 2002; Seifert 2001; Bogai 2002, 397, 13, 200, 5).⁵

Die wichtige Funktion der beruflichen Weiterbildung besteht in der Anpassung der Arbeitnehmerschaft an die qualitativ zunehmenden Arbeitsanforderungen, den Strukturwandel und in der Verringerung des Risikos des Arbeitsplatzverlusts. Vor dem Hintergrund, dass qualifizierte Arbeitskräfte mehr und mehr nachgefragt werden und die Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte oder ungelernte Kräfte weiter sinken, müssen Erwerbsfähige in ihr Humankapital investieren, um ihre Fähigkeiten an die betriebliche Nachfrage nach Qualifikation anzupassen und dem Risiko der Arbeitslosigkeit zu entgehen (Haak 2003; Schmidt/Dworschak 2004; Kühne 1990). Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung hat aufgrund der technischen und organisatorischen Veränderungen, der Wissensintensivierung von Arbeit, des demografischen Wandels und des steten Wachstums der Dienstleistungsbeschäftigung erheblich zugenommen. Arbeitsmärkte, Berufsbilder und Strukturen von Berufen haben sich gewandelt und Unternehmen organisieren bzw. strukturieren ihre Arbeit heute anders als früher und machen ein ständiges Lernen erforderlich (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002; Kühne 1990). Berufliche Weiterbildung dient dazu, die Produktivität der aktuellen Tätigkeit zu steigern (Büchel/Pannenberg 2004, 76) und kann außerdem zur Erhöhung des Einkommens beitragen (vgl. Becker 1991). Zusätzlich gibt es einige Qualifikationen, die als Erstausbildungsberuf nicht existieren und nur über eine Weiterbildung erworben werden können – beispielsweise der Beruf des Reiseleiters (vgl. EQUAL Entwicklungspartnerschaft QIA 2003).

Insgesamt sollte berufliche Weiterbildung in besonderem Maße von Migranten genutzt werden, da diese teilweise erhebliche Bildungs- und Qualifikationsdefizite aufweisen (vgl. Allmendinger 1999). Zusätzlich sind Personen ausländischer Herkunft von Erwerbslosigkeit bedroht, da sie oftmals in vom Strukturwandel besonders betroffenen, traditionellen Arbeiterberufen beschäf-

⁵ Hier wird bei der Betonung der beruflichen Eingliederung vermutlich nach Hoffmann-Nowotny (1973) davon ausgegangen, dass der Integrationsprozess zuerst strukturell, also zunächst beruflich, und später die soziale sowie sprachliche Integration erfolgt. Über das Ziel, welches die Integration von Einwanderern haben sollte bzw. wie sie erreicht werden kann, herrscht in der wissenschaftlichen Debatte allerdings keine Einigkeit (vgl. Granato 1995, 38).

tigt sind⁶ (Seifert 2001, 37 ff.). Durch berufliche Qualifizierungsmaßnahmen könnte dieses Risiko verringert werden (Kühne 1990, 133).

Im Beobachtungszeitraum hatten 4,2 % erwerbstätige Ausländer an beruflicher Weiterbildung⁷ partizipiert. Dabei beteiligten sich 5,5 % aller weiblichen und 3,5 % aller männlichen Erwerbstätigen im Alter von 25–64 Jahre ausländischer Herkunft – nichtsdestotrotz beteiligten sich in absoluten Zahlen etwas weniger ausländische Frauen als ausländische Männer. unter den erwerbstätigen Einheimischen nahmen hingegen 6,2 % an beruflicher Weiterbildung teil – 6,3 % Männer und 6,1 % Frauen. Etwa 2 Prozentpunkte der Migranten hatten dementsprechend zum Zeitpunkt der Umfrage oder im vorhergehenden Jahr etwas seltener an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Prozentual nahmen zudem eher Frauen als Männer ausländischer Herkunft an dieser Art der Weiterbildung teil, während das Geschlechterverhältnis bei den Deutschen annähernd ausgeglichen war.

Hauptsächlich nahmen die erwerbstätigen Personen der Wohnbevölkerung in Deutschland an Maßnahmen zur „sonstigen Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung“ (86,6 %) teil. Sie verfolgten dabei größtenteils den Zweck der beruflichen Weiterentwicklung, Vertiefung von Fachkenntnissen und Anpassung an technologische Veränderungen (68,8 %). Bei den Migranten liegt der Anteil derjenigen, die eine Erstausbildung vornehmen, vermutlich weitaus höher. Insgesamt erscheint die Differenz der Teilnahme zwischen Einheimischen und Migranten in den Daten des Mikrozensus zwar nicht sehr groß, vor dem Hintergrund aber, dass gerade Migranten Bildungsdefizite aufweisen (vergleiche Tabelle 1), scheint diesem Ergebnis eine größere Bedeutung zuzukommen. Die etwas geringere Teilnahme an beruflicher Weiterbildung könnte einen Nachteil für die Arbeitsmarktintegration (beispielsweise bei einem Beschäftigungswechsel) oder die Anpassung an zunehmende Anforderungen darstellen.

Die Weiterbildungsteilnahme von Migranten kann durch Faktoren auf Seiten der Migranten und der Arbeitgeber gehemmt werden. Die Arbeitgeber können beispielsweise bei den Migranten eine Rückkehrabsicht vermuten. Für die un- und angelernten Arbeitern, unter denen diese einen großen Anteil einnehmen, würden die Arbeitgeber in Folge dessen seltener in eine berufliche Weiterbildung investieren. Die Arbeitgeber stellen eher besser qualifizierte neue Arbeitnehmer ein. Zusätzlich schlagen Betriebsräte Migranten seltener für eine Weiterbildung vor (vgl. Kühne 1990, 133 ff.). Der Staat investierte in Deutschland nicht in die Weiterbildung der als Gastarbeiter angeworbenen

⁶ Die Gastarbeiter wurden in Deutschland für Tätigkeiten in der Schwerindustrie und dem Bergbau, für die keine höheren Qualifikationen erforderlich waren, nach Deutschland angeworben (vgl. Seifert 2001, 3 ff.).

⁷ Im Mikrozensus 2000 wurden die Umfrageteilnehmer danach befragt, ob sie gegenwärtig an einer Bildungsmaßnahme (berufliche Aus- oder Fortbildung bzw. Umschulung) teilnehmen, oder an einer solchen seit Ende April 1999 teilgenommen hatten.

Ausländer, da ihre Beschäftigung als befristet geplant war und sich eine Investition aus damaliger Sicht nicht gelohnt hätte (Seifert 2001).

Eine Rückkehrabsicht kann auch auf Seiten der Migranten dazu beitragen, dass diese zögern in landesspezifisches Humankapital zu investieren (vgl. Kogan 2003). Dabei ist allerdings anzumerken, dass ein großer Teil der Zuwanderer eine tatsächliche Einwanderung nach Deutschland vollzogen hat und deshalb ihr Ausschluss von Weiterbildung wegen einer möglichen Rückkehrabsicht nicht weiter gerechtfertigt werden kann (vgl. Kühne 1990). Außerdem spiegelt sich das durchschnittlich niedrigere Bildungsniveau der Personen ausländischer Herkunft generell in der Weiterbildungsbeteiligung wieder, da geringer Qualifizierte sich seltener weiterbilden (vgl. Bethscheider u. a. 2002, 10).

Für die Nachfrage einer Person nach Weiterbildung kommt deren individueller Entwicklung⁸ eine große Bedeutung zu. Eine ständige Auseinandersetzung mit der eigenen Fähigkeit in Anbetracht subjektiver beruflicher Optionen und struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist die Voraussetzung, um berufliche Lernerfordernisse selbständig zu definieren und Weiterbildung zu realisieren. Bestehende Lernchancen und -anreize in der Arbeit erhöhen die Bereitschaft, sich selbst ohne Aufforderung von außen weiterzubilden. Gefährdungen bestehen demnach für die Personen, die eine schlechtere Ausbildung haben und in einer weniger lernförderlichen Arbeitsumgebung die benötigten Fähigkeiten für ein lebensbegleitendes Lernen weder entwickeln noch nachholen können (Baethge / Baethge-Kinsky 2002, 135 f.). Vermutlich sind Migranten im Zuge ihrer schlechten Arbeitsmarktintegration häufig in weniger lernförderlichen Beschäftigungen zu finden.

Oftmals gelten Migranten zudem wegen Sprachdefiziten als nicht qualifizierungsfähig, allerdings konnten Konzepte entwickelt werden, die eine berufliche Weiterbildung trotzdem möglich machen (Kühne 1990, 150).

Die Beteiligung an Weiterbildung von ausländischen Staatsbürgern stellt die Teilnehmer, Träger sowie die Lehrenden des Weiteren vor erhöhte Anforderungen. Für die Träger ist sie mit zusätzlichem finanziellem und organisatorischem Aufwand verbunden. Eine spezielle Zielgruppenansprache der Träger sowie Zusatzstunden für ausländische Teilnehmende sind gegebenenfalls notwendig. Die Dozenten müssen den kompetenten Umgang mit Migranten meist erst erlernen (vgl. Bethscheider 2004).

Für die Teilnehmer treten herkunftsabhängige und auch allgemeine herkunftsunabhängige Hindernisse in Bezug auf Weiterbildung auf. Eine starke zeitliche Belastung und eine länger nicht stattgefundene Auseinandersetzung

⁸ Für die Entwicklung der Fähigkeiten bei Individuen spielt das Bildungsbewusstsein und die Fähigkeit zu ständigem Lernen eine Rolle, diese hängen beispielsweise von sozialstrukturellen Faktoren, biografischen Erfahrungen und Selbstkonzepten sowie aktuellen Beschäftigungs- und Lebenssituationen ab (vgl. Baethge / Baethge-Kinsky 2002, 135 f.).

mit theoretischen Fragen oder systematischem Lernen sind letzterem zuzurechnen. Um die Partizipationsraten von ausländischen Personen zu steigern, muss darüber die Lehrgestaltung den besonderen Belangen von Migranten angepasst werden. Migranten sehen sich Schwierigkeiten mit der Zweitsprache sowie fehlender Erfahrung mit dem dualen Ausbildungssystem gegenüber.⁹ Kumulieren die herkunftsabhängigen mit den herkunftsunabhängigen Problemen, so steigt die Wahrscheinlichkeit für einen Lehrgangsabbruch oder Prüfungsmisserfolg. Eine adäquate Zielgruppenansprache, Ergänzungsprogramme bei Sprachschwierigkeiten und ein hohes Engagement der Weiterbildungstrainer trägt demnach dazu bei, den Erfolg einer Maßnahme zu sichern (Bethscheider u. a. 2002, 10 ff.).

Es existieren bereits einige Projekte und Initiativen zur Weiterbildungsförderung von der Bundesagentur für Arbeit. Das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, das Akademikerprogramm des BMBF „Verbesserung der Bildungschancen von jungen Migrantinnen und Migranten“ und das GATE Modellprojekt „Neue Berufschancen für Immigrantinnen“ der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen Migranten ebenfalls ansprechen.

3.1 Annahmen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen

Bei der folgenden Analyse der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung werden ausschließlich Erwerbstätige betrachtet. Anhand einer logistischen Regression in zwei Stufen wird zunächst geprüft, ob die Herkunft einen Einfluss hat und anschließend, wie sich die Einflüsse für Einheimische und Migranten unterscheiden.

Sprachkenntnisse können, obwohl sie vermutlich einen hohen Einfluss besitzen, nicht in die vorgestellte logistische Regression als unabhängige Variable einbezogen werden, da keine entsprechende Variable für den Datensatz des Mikrozensus 2000 erhoben wurde. Man kann aber vermuten, dass erwerbstätige Migranten zumindest ein für ihre Tätigkeit ausreichendes Sprachniveau erreicht haben. Darüber hinaus soll eine Verwechslung mit Weiterbildungsmaßnahmen für Nichterwerbstätige vermieden werden, bei denen andere Selektionsmechanismen herrschen (Büchel/Pannenberg 2004). Auch inhaltlich unterscheiden sich die Weiterbildungsmaßnahmen von Erwerbstätigen

⁹ Besonders der Intensivierung des Spracherwerbs kommt für die Verbesserung des Humankapitals eine hohe Bedeutung zu. Die im Zuge des Zuwanderungsgesetzes zum 1. Januar 2005 obligatorisch eingeführten Sprach- und Integrationskurse stellen so eine Verbesserung dar. Diese könnten aber noch wirksamer sein, wenn sie stärker mit Anreizen und auch Sanktionen verbunden wären (vgl. Zimmermann 2005).

und Nichterwerbstätigen: Letztere nehmen überwiegend an allgemeiner und sehr viel weniger an beruflicher Weiterbildung teil (BMBF, 2005a). Hier wird die berufliche Weiterbildungsbeteiligung analysiert, da Migranten im Gegensatz zu Einheimischen vorwiegend in Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung mit dem Schwerpunkt „Sprache“ zu finden sind (BMBF 2005a), was einen Vergleich mit den Einheimischen erschweren könnte.

Wie sich die erwerbstätigen Personen, die an beruflicher Weiterbildung (nicht) teilnahmen, nach ausländischer oder einheimischer Herkunft auf die Merkmale verteilen, ist in Tabelle 1 dargestellt. Sie führt zu den im nachfolgenden Abschnitt erläuterten Modellannahmen.

Die Schätzung der logistischen Regression zur Teilnahmewahrscheinlichkeit Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung erfolgt im nächsten Kapitel.

In den Regressionsmodellen wird nach dem *Geschlecht* differenziert. Erwerbstätige einheimische Männer (56.8 %) nahmen häufiger an Weiterbildung teil als einheimische Frauen (43.2 %), während das Geschlechterverhältnis unter den teilnehmenden Migranten fast ausgeglichen war. Es wird angenommen, dass bei den Personen nicht das Geschlecht an sich, sondern die geschlechtsspezifische Verteilung auf andere Merkmale für den Effekt verantwortlich ist. Bei Kontrolle der anderen Faktoren wird demnach in den Schätzmodellen kein signifikanter Einfluss dieser Variable erwartet.

Das *Qualifikationsniveau*¹⁰ wird als Dummy-Variable der vier Kategorien in das Modell eingeführt. Migranten ohne und mit niedriger Qualifikation nahmen im Gegensatz zu den Einheimischen tendenziell häufiger an beruflicher Weiterbildung teil, während Migranten mit mittlerer und hoher Qualifikation seltener als Einheimische partizipierten. Die Einheimischen nehmen jedoch mit steigendem Qualifikationsniveau häufiger an Weiterbildung teil. Bei Kontrolle anderer Faktoren wird für die Schätzmodelle angenommen, dass sich für Einheimische und Migranten gleichermaßen mit einem zunehmenden Qualifikationsniveau ein positiver Effekt auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit ergibt.

Mit steigendem *Alter* sank die Beteiligung an Weiterbildung – besonders stark unter den Erwerbstätigen mit ausländischer Herkunft. Daher wird für die Modelle angenommen, dass das zunehmende Alter einen negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen hat.

¹⁰ Das Qualifikationsniveau wird anhand zusammengefasster Kategorien der aktualisierten CASMIN-Bildungsklassifikation dargestellt. Die Stufen wurden zu vier Kategorien zusammengefasst: Keine Qualifikation = Kein schulischer oder beruflicher Abschluss; niedrige Qualifikation = Hauptschulabschluss mit/ ohne berufliche Ausbildung oder Realschulabschluss ohne berufliche Ausbildung; mittlere Qualifikation = Realschulabschluss mit beruflicher Ausbildung oder Fachhochschulreife/ Abitur mit/ ohne berufliche Ausbildung; hohe Qualifikation = (Fach-)Hochschulabsolventen oder Promovierte (für eine genauere Erläuterung siehe König u. a. 1988; Brauns/Steinmann 1999; Granato 2000).

Tabelle 1

Verteilung auf die relevanten Merkmale nach Herkunft und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (Erwerbstätige, 25–64 Jahre, in Prozent), Mikrozensus 2000, eigene Berechnungen

Variablen	Migranten		Einheimische	
	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende
Geschlecht: Männlich	52.2	63.6	56.8	55.9
Weiblich	47.8	36.4	43.2	44.1
Qualifikation: Keine	16.3	12.8	6.8	1.4
Niedrige	34.5	55.9	23.4	40.0
Mittlere	18.8	14.7	28.0	31.2
Hohe	30.4	16.6	41.8	27.4
Alter: 25–34	67.2	35.1	44.2	25.4
35–49	29.3	43.8	42.8	48.4
50–64	3.5	21.1	13.0	26.2
Familienstand: Ledig (verwitwet / geschieden)	41.0	22.6	47.5	31.6
Verheiratet	59.0	77.4	52.5	68.4
Berufsklassifikation: Hilfsarbeitskräfte	6.3	20.0	1.8	7.6
Anlagenbediener	9.0	14.3	2.7	7.7
Handwerksberufe o. ä.	15.3	21.4	9.7	16.8
Fachkräfte Landwirtschaft	0.0	1.1	0.8	2.1
Dienstleistungsberufe	8.3	12.7	8.2	10.7
Bürokräfte	11.7	5.7	13.0	13.4
Techniker o. ä.	27.3	10.6	31.7	21.3
Wissenschaftler	17.7	7.8	26.7	14.0
Führungskräfte	4.4	6.4	5.4	6.4
Kein Berufswechsel im letzten Jahr	85.7	91.8	90.4	95.3
Berufswechsel im letzten Jahr	14.3	8.2	9.6	4.7
Unbefristeter Vertrag	59.9	90.7	80.2	94.3
Befristeter Vertrag	40.1	9.3	19.8	5.7
Vollzeittätigkeit	70.2	82.8	77.4	80.0
Teilzeittätigkeit	29.8	17.2	22.6	20.0
Im öffentlichen Dienst beschäftigt	19.0	8.4	32.3	19.9
Nicht im öffentlichen Dienst	81.0	91.6	67.7	80.1

41 % der ausländischen und 47.5 % der einheimischen Personen mit dem *Familienstand* „ledig“ nehmen im Beobachtungszeitraum an beruflicher Weiterbildung teil. Der Anteil der ledigen Personen unter den nicht teilnehmenden Erwerbstätigen fällt wesentlich geringer aus. Vor diesem Hintergrund lässt sich vermuten, dass häufiger erwerbstätige ledige Personen an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als verheiratete Erwerbstätige. Demzufolge wird ein negativer Effekt der Dummy-Variable „verheiratet“ angenommen.

In das Modell werden ebenfalls die *Interaktionsterme* Alter * Qualifikationsniveau, Geschlecht * Qualifikationsniveau und Nationalität * Qualifikationsniveau aufgenommen. Durch diese soll den bedingten Effekten Rechnung getragen werden, dass das Qualifikationsniveau in Abhängigkeit des Alters, des Geschlechts sowie der Nationalität variiert. Die Interaktionsterme bestimmen dabei die von bestimmten Ausprägungen der anderen unabhängigen Variablen beeinflussten Beziehungen zur abhängigen Variable. Die zugrundeliegenden Annahmen sind erstens, dass ein höheres Qualifikationsniveau abhängig vom Alter die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme verändert. Zweitens wird vermutet, dass sich anhand signifikanter Effekte der Terme Qualifikation * Geschlecht und Qualifikation * Nationalität der Einfluss des Geschlechts bzw. der Nationalität auch bei steigender Qualifikation zeigen lässt. Dies könnte auf eine Diskriminierung der sich in den einzelnen Qualifikationsniveaus befindenden Ausländer nach Geschlecht und Nationalität hinweisen.

Verschiedene *Berufe* sind unterschiedlich weiterbildungsintensiv. Erwartet wird, dass sich dies ebenso in den Teilnahmewahrscheinlichkeiten an beruflicher Weiterbildung niederschlägt und so werden die Berufe als Dummy-Kategorien der ISCO-Klassifikation¹¹ von Hilfsarbeitern bis zu Führungskräften in Stufe 2 in das Regressionsmodell eingefügt.¹² Es wird angenommen, dass in bestimmten Berufen (z. B. Techniker) eher berufliche Weiterbildungen nötig sind so dass mit der Beschäftigung in manch höherer ISCO-Kategorie eine größere Wahrscheinlichkeit der beruflichen Weiterbildung verbunden ist. Die Eingliederung in den Beruf hängt auch mit dem Qualifikationsniveau zusammen, deshalb wird für die Schätzmodelle angenommen, dass beide Variablen einen Effekt in dieselbe Richtung zeigen.

¹¹ Die „International Standard Classification of Occupations“ von 1988 (ISCO-88) ist das vom „International Labour Office“ in Genf (ILO) erarbeitete Instrument zur Klassifikation der Berufe. Jede der Berufskategorien definiert einzelne Tätigkeitsmerkmale vor dem Hintergrund von einerseits „skill level“ (Anforderungsniveau an Beruf und Arbeitsplatz) und andererseits „skill specialisation“ (Art der ausgeübten Tätigkeit innerhalb einer gegebenen Qualifikationsebene). Dadurch ergeben sich 4 „skill level“ für die 10-stufige Skala (vgl. Hoffmeyer-Zlotnik et al. 2004). Die Berufe stellen demnach eine feinere Unterscheidung als das Qualifikationsniveau dar.

¹² Die Tätigkeit bei den Streitkräften wurde aus der ISCO-Skala herausgenommen, da in diesem Feld nach den Daten des Mikrozensus zu wenig Migranten beschäftigt waren.

Mit einem *Berufswechsel* sind oftmals neue Inhalte verknüpft. Obwohl nur ein kleiner Teil der Personen, die an Weiterbildung teilnahmen, auch einen Berufswechsel in dem der Befragung vorangehenden Jahr hinter sich gebracht hatte, wird vermutet, dass der Berufswechsel die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung positiv bedingt.

Die binären Variablen *Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung*¹³ bzw. die Variable zum *befristeten und unbefristeten Vertrag* werden in die Modelle aufgenommen. Obwohl der Anteil der Beschäftigten mit einem Teilzeitvertrag bei Migranten unter dem der Einheimischen liegt, ist der Anteil der teilnehmenden Migranten mit einer solchen Beschäftigung höher – es partizipieren demnach besonders teilzeitbeschäftigte Migranten an Weiterbildung. Dies stellt zunächst ein unerwartetes Ergebnis dar, da man erwarten könnte, dass bei Einheimischen und Migranten gleichermaßen die bei Teilzeitarbeit mehr zur Verfügung stehende Zeit für Weiterbildung genutzt wird.

Ausländischer Personen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis partizipieren mit 20.3 Prozentpunkten häufiger an beruflicher Weiterbildung als Einheimische. Die Vermutung für die Regressionsmodelle ist jedoch eher, dass sich unter solchen Bedingungen eine geringere Investitionsneigung in berufliche Weiterbildung sowohl von Einheimischen und Migranten als auch von Seiten der Arbeitgeber, die berufliche Weiterbildung hauptsächlich finanzieren (Büchel/Pannenberg 2004), abzeichnet.

Im Folgenden sollen Annahmen erläutert werden, die sich nicht aus Tabelle 1 ergeben. Ein etwas geringerer Anteil von Personen mit *ausländischer Nationalität* nahm verglichen mit Einheimischen an beruflicher Weiterbildung teil. Um zu prüfen, ob sich für Migranten unterschiedlicher Herkunft andere Effekte ergeben, werden die beiden größten Migrantengruppen aus der Türkei und Italien, wenn möglich, in den Schätzungen den Einheimischen und sonstigen Migranten gegenübergestellt. Türkische und italienische Kinder sind im deutschen Schul- und Berufssystem zudem besonders schlecht gestellt (vgl. Kristen 2002; Kristen/Granato 2004; Alba u. a. 1994; Diefenbach 2002, 2004; Esser 2001). Es soll geprüft werden, ob diese Nationalitäten einen besonderen Einfluss haben, wenn in den Modellen nach anderen Faktoren kontrolliert wird. Die Annahme ist, dass die Herkunft bei Kontrolle der anderen Variablen keinen Effekt zeigt.

Da ausländische und einheimische Beschäftigte in Betrieben mit über 50 Angestellten häufiger an Weiterbildung partizipieren, wurde auch die *Betriebsgröße* unter der Annahme eines positiven Einflusses in das Modell aufgenommen. Der Umstand, dass größere Betriebe eher weiterbilden (vgl. Grünewald u. a. 2003), könnte sich auf die Chance der Erwerbstätigen auswirken, an einer Weiterbildung teilnehmen zu können.

¹³ Die Unterscheidung wird im Mikrozensus aufgrund der Selbsteinschätzung der Befragten getroffen.

Man kann darüber hinaus vermuten, dass Personen mit geringerem *Einkommen* häufiger an Weiterbildung teilnehmen, um ihr späteres Einkommen anzuheben. Somit wurde das Nettoeinkommen¹⁴ einer Person im Vormonat der Befragung in das Schätzmodell aufgenommen. Migranten waren verglichen mit den Einheimischen öfter in niedrigen Einkommenskategorien zu finden. Da das Einkommen allerdings mit den Qualifikationsanforderungen im Beruf steigt, wird ein positiver Effekt des Einkommens erwartet.

Da im Bereich des *öffentlichen Dienstes* stärker an Weiterbildung teilgenommen wird als in anderen Beschäftigungssektoren, wurde eine Dummy-Variable zur Beschäftigung aufgenommen. Die damit verbundene Annahme ist, dass sich die Weiterbildungswahrscheinlichkeit mit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erhöht. Jedoch ist der Anteil der Migranten, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, gering (vgl. Granato/Schapfel-Kaiser 2002, 17).

3.2 Logistische Regression

Im Folgenden werden die getroffenen Annahmen in vier logistischen Regressionsmodellen zur Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen geprüft. Die wichtigsten Fragestellungen, die die vier Modelle untersuchen sollen, sind, ob die Herkunft bei der Teilnahme an Weiterbildung auch nach Kontrolle anderer Variablen einen signifikanten Effekt hat (Stufe 1 und 2) und welche Einflussfaktoren unterschiedlich auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Einheimischen und Migranten wirken (Stufe 3 und 4). Das Modell wird in Stufe 1 zunächst nur mit den standard-demographischen Variablen und Interaktionstermen geschätzt und in Stufe 2 um 7 Variablen erweitert, um die Verbesserung des Modells durch die hinzugenommenen Variablen zu zeigen. In Stufe 3 und 4 wird das erweiterte Modell der Stufe 2 für Einheimische und Migranten getrennt gerechnet (siehe Tabelle 2). Zu einer Kategorie finden sich dabei jeweils zuerst die geschätzten Regressionskoeffizienten und danach in Klammern die Standardfehler.

Die Aufnahme der Variablen *Ausländer 1. und 2. Generation* brachte keinen signifikanten Effekt. Dieser wurde ursprünglich erwartet, da die 2. Generation¹⁵ der Ausländer in Deutschland einen Bildungsstand aufweist, der dem der Einheimischen ähnlicher ist als der der 1. Generation (Kalter/Granato

¹⁴ Die Variable des Nettoeinkommens ist für einige Fälle möglicherweise problematisch, da sich das Bruttoeinkommen durch die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Steuerklassen stark davon unterscheiden kann.

¹⁵ Mit *Zuwanderern* der 1. Generation werden Ausländer bezeichnet, die nicht in Deutschland geboren wurden oder im Alter von über 6 Jahren nach Deutschland gekommen sind. Mit *Zuwanderern* der 2. Generation sind Personen, die in Deutschland geboren worden sind oder die allgemeinbildende Schule ganz in Deutschland durchlaufen haben (vgl. Seifert 1995; Granato 2004, 5).

Tabelle 2

**Einfluss verschiedener Faktoren auf die berufliche Weiterbildungsbeteiligung
von Erwerbstätigen, Mikrozensus 2000, eigene Berechnungen**

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 Einheimische	Stufe 4 Migranten
RK: Männlich / Weiblich	-0.220** (0.07)	-0.638*** (0.09)	-0.692*** (0.10)	-0.006 (0.33)
RK: Keine Qualifikation. Niedrige:	-2.105*** (0.08)	-1.850*** (0.10)	-1.944*** (0.10)	-1.237*** (0.32)
Mittlere Qualifikation	-2.345*** (0.10)	-2.323*** (0.13)	-2.387*** (0.13)	-1.649*** (0.49)
Hohe Qualifikation	-2.248*** (0.14)	-2.545*** (0.17)	-2.582*** (0.17)	-2.164** (0.72)
RK: Alter 25 – 34 Jahre. 35 – 49 Jahre:	-1.075*** (0.06)	-0.992*** (0.07)	-0.945*** (0.07)	-1.514*** (0.31)
50 – 64 Jahre	-2.176*** (0.12)	-2.137*** (0.14)	-2.040*** (0.14)	-3.854*** (0.76)
RK: Nationalität Deutsch: Italienisch	-1.227*** (0.26)	-0.854** (0.30)		
Türkisch	-1.391*** (0.21)	-0.825*** (0.22)		
Sonstige ausländische	-0.739*** (0.15)	-0.494** (0.17)		
RK: Familienstand ledig: Verheiratet:	-0.410*** (0.03)	-0.340*** (0.04)	-0.344*** (0.04)	-0.341* (0.17)
Qualifikation *Alter	0.269*** (0.02)	0.263*** (0.03)	0.247*** (0.03)	0.465** (0.15)
Qualifikation *Geschlecht	0.126*** (0.03)	0.178*** (0.04)	0.195*** (0.04)	0.028 (0.16)
Qualifikation *Nationalität	0.264*** (0.07)	0.184* (0.08)		
Nettoeinkommen		0.059*** (0.01)	0.064*** (0.01)	-0.090 (0.07)
RK: Berufszweig Hilfsarbeits- kräfte. Anlagenbediener:		0.527*** (0.15)	0.488** (0.16)	0.975* (0.40)
Handwerksberufe o.ä.		0.970*** (0.13)	0.961*** (0.14)	1.221*** (0.36)
Fachkräfte Landwirtschaft		0.679** (0.24)	0.746** (0.24)	
Dienstleistungsberufe		1.372*** (0.13)	1.412*** (0.14)	0.788* (0.40)
Bürokräfte		1.586*** (0.12)	1.589*** (0.13)	1.657*** (0.39)
Techniker o.ä.		1.835*** (0.12)	1.826*** (0.13)	2.115*** (0.35)
Wissenschaftler		1.698*** (0.13)	1.702*** (0.14)	1.634*** (0.40)
Führungskräfte		1.567*** (0.14)	1.560*** (0.15)	1.926*** (0.56)
RK: Kein Berufswechsel letztes Jahr: Berufswechsel		0.403*** (0.06)	0.432*** (0.07)	0.095 (0.23)
RK: Unbefristeter Vertrag, Befristet:		0.984*** (0.05)	0.952*** (0.05)	1.294*** (0.18)
RK: Vollzeitständigkeit. Teilzeitständigkeit:		0.346*** (0.05)	0.344*** (0.05)	0.336 (0.22)
Betriebsgröße		0.036*** (0.01)	0.035*** (0.01)	0.052 (0.03)
RK: Nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im öffentlichen Dienst:		0.322*** (0.04)	0.319*** (0.04)	0.405 (0.22)
McFaddens Pseudo-R^2	0.062	0.104	0.100	0.183
Chi2	2235.735	3116.005	2861.087	284.543
Fallzahlen	78447	65169	61014	4119

RK: Referenzkategorie, p : Signifikanzniveau: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$.

2002, 209). Ebenso konnte keine Variable zur Rückkehrabsicht einer Person ausländischer Herkunft in das Heimatland – gemessen anhand der Variablen zu im Heimatland lebenden Ehegatten, Kindern und Eltern (vgl. Schimpl-Neimanns 1998, 102) – einbezogen werden, da keine der Variablen in den Modellen signifikant war. Ebenfalls wäre zu erwarten gewesen, dass das Vorhandensein von Kindern (im intensiven Pflege- und Betreuungsalter bzw. unter 18 Jahren) einen Einfluss hat; diese Variablen erwiesen sich jedoch in dem Modell als nicht signifikant und wurden nicht inkludiert.

Stufe 1 und 2

Das Ausgangsmodell der Stufe 1 hat sich bei der Erweiterung zu Stufe 2 erheblich verbessert¹⁶. Bis auf eine Variable sind alle Prädiktorvariablen mindestens auf dem 99 % Niveau signifikant, bestätigen aber nicht alle die getroffenen Annahmen.

Mit niedrigem, mittlerem und hohem *Qualifikationsniveau* war ein negativer Effekt der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung verbunden. Während in Stufe 1 das mittlere Qualifikationsniveau die Teilnahmewahrscheinlichkeit am meisten verringerte, so sank diese in Stufe 2 zunehmend mit höherer Qualifikation. Entgegen der Annahme scheint nach diesen Ergebnissen gerade für Niedrigqualifizierte eine berufliche Weiterbildung interessant zu sein. Dies steht allerdings bisherigen Forschungsergebnissen entgegen: Personen mit einer qualifizierten beruflichen Erstausbildung weisen im Vergleich zu Personen mit einem schwächeren Bildungshintergrund bessere Weiterbildungschancen auf (vgl. Büchel/Pannenberg 2004; BMBF 2005a; Kühne 1990; Sengenberger 1982).

Der Effekt des *Alters* war wie erwartet durchweg in beiden Altersstufen (sowie in allen Modellen) negativ. Der Blick auf die bedingten Chancen zeigt zusätzlich, dass bei 50–64 Jährigen im Vergleich zur Referenzkategorie die Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung stärker sinkt als im Vergleich zu der Altersspanne der 35–49 Jährigen. Die Tatsache, dass die jüngeren Erwerbstätigen häufiger eine Weiterbildungsmaßnahme besuchen, könnte die Tatsache bestätigen, dass das Ausbildungsniveau beim Berufseintritt nicht immer den Ansprüchen, die innerhalb eines Arbeitsplatzes benötigt werden, genügt (vgl. Gelderblom u. a. 2002). Mit zunehmendem Alter verringert sich zudem die Investitionsneigung in Bildung, da die daraus resultierenden Erträge kleiner werden (vgl. Kalter/Granato 2002, 203). Vermutlich nimmt ein relativ hoher Anteil der Migranten an einer beruflichen Weiterbildung im Alter von 25–34 Jahren teil, um eigene Ausbildungsdefizite zu kompensieren.

¹⁶ Der McFaddens Pseudo- R^2 -Wert steigt von 0.062 auf 0.104.

Das *Geschlecht* „weiblich“ hat entgegen der Annahme einen negativen Effekt auf die Teilnahme an Weiterbildung – dies trifft für alle Stufen zu. Vermutlich lässt sich die Tatsache, dass Arbeitgeber dazu neigen stärker in die Weiterbildung von männlichen Arbeitnehmern zu investieren (Schömann / Leschke 2004), damit bestätigen.

Alle *Interaktionsvariablen* sind in den vier Stufen der Regressionsanalyse signifikant. Die einzige Ausnahme ist in Stufe 4 zu sehen: Für Migranten besitzt der Term Qualifikation * Geschlecht keinen Einfluss. Sie zeigen alle einen leicht positiven Effekt. Der Effekt des Alters, des Geschlechts und der Nationalität auf die Weiterbildungsbeteiligung unterscheidet sich demnach in den Modellen der Stufe 1, 2 und 3 nach der Qualifikation. Bei der Erweiterung des Ausgangsmodells in Stufe 2 verliert der Interaktionsterm Qualifikation * Nationalität allerdings an Einfluss und ist dann nur auf dem 95 % Niveau signifikant. Der stärkste Effekt ist in allen Stufen beim Interaktionsterm der Variablen Alter und Qualifikation zu sehen.

Die Variable zur *Nationalität* hat ebenfalls in Stufe 1 und 2 nicht den vermuteten Effekt: Für Erwerbstätige ausländischer Herkunft ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme geringer als für Einheimische. Besonders für Migranten türkischer und italienischer Herkunft sinkt die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung. In Stufe 1 besitzen die türkischen Migranten eine geringere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme, während bei Kontrolle zusätzlicher Variablen in Stufe 2 die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die italienischen Migranten am stärksten reduziert wird. Es lässt sich demnach zeigen, dass die Herkunft bei Kontrolle anderer Faktoren nicht ihren negativen Einfluss verliert. Möglicherweise ist dies auf unbeobachtete Variablen zurückzuführen. Ein Ansatz geht beispielsweise davon aus, dass mit dem rechtlichen Status des Ausländers wegen stärkerer bürokratischer Anforderungen weniger Zeit zur Verfügung steht, die in Weiterbildung investiert werden kann (vgl. Szablewski-Cavus 1994).

Das Ergebnis, dass mit höherem Nettoeinkommen, nach einem Berufswechsel, mit befristetem Vertrag, mit Teilzeitbeschäftigung, in einem größeren Betrieb sowie mit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer beruflichen Weiterbildung steigt, zeigte sich in den Modellen der Stufe 2 und 3. Mit dem Familienstand *verheiratet* verband sich erwartungsgemäß eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit. Geringere zeitliche Ressourcen verheirateter Personen könnten dafür eine Ursache sein (vgl. Granato 2004).

Bezüglich der *befristeten Beschäftigung* entsprach die Auswertung der Modelle nicht der Annahme. Es scheint demnach, dass sich gerade Personen, deren Beschäftigung befristet ist, weiterbilden. Möglicherweise tun sie dies, um ihre Weiterbeschäftigungschancen zu erhöhen.

Der Umstand, dass in Stufe 2 und 3 ein höheres *Nettoeinkommen* die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung leicht erhöht, ent-

spricht der Vermutung. Allerdings war ein ebenfalls positiver Effekt für das Qualifikationsniveau erwartet worden.

Im Vergleich zu einer Anstellung als Hilfsarbeitskraft hebt eine Beschäftigung in alle anderen *Berufen* signifikant die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung in der Stufe 2, 3 und 4 an. Zudem steigt die Teilnahmewahrscheinlichkeit der bedingten Chancen bis zur Tätigkeit des Technikers in der ISCO-Klassifikation. Die einzige Ausnahme bilden dabei die Fachkräfte in der Landwirtschaft. Die Wahrscheinlichkeit verringert sich dann schrittweise bei Wissenschaftlern und Führungskräften wieder im Vergleich zu dem Beruf des Technikers. Die getroffenen Annahmen bestätigen sich an dieser Stelle. Es wurde jedoch auch angenommen, dass die Eingliederung in den Beruf mit dem Qualifikationsniveau und dem Einkommen zusammenhängen, so dass an dieser Stelle weitere Untersuchungen zum Zusammenhang von Einkommen, Qualifikation und Beruf notwendig wären.

Stufe 3 und 4

In Modell 3 und 4 wurde das Modell der Stufe 2 getrennt für Einheimische und Ausländer geschätzt. Eine Variable zur Unterscheidung von Migranten türkischer, italienischer oder sonstiger Herkunft erwies sich im Modell der Stufe 4 dabei als nicht signifikant. Außerdem spielen für die Migranten die Variablen zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Betriebsgröße, Teilzeit-/Vollzeittätigkeit, Berufswechsel sowie der Interaktionsterm Qualifikation * Geschlecht keine Rolle bei der Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung – sie sind nicht signifikant. Das Nettoeinkommen zeigt nur bei den Migranten einen negativen Einfluss, die Variable ist allerdings ebenfalls nicht signifikant. Der Beruf Fachkraft in der Landwirtschaft wird nicht in das Modell einbezogen, da die Migranten in diesem Beruf im Beobachtungszeitraum nicht an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hatten.

Das *Geschlecht* zeigt für Migranten ebenso keinen signifikanten Einfluss. Für einheimische Frauen hingegen war die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme geringer als für einheimische Männer. Man kann sowohl für Migranten als auch für Einheimische annehmen, dass die Selektion nach Geschlecht schon bei dem Eintritt in die Berufstätigkeit beginnt. Vermutlich ist dies jedoch wegen Zuschreibungen über Rollenverhalten in ausländischen Familien ein besonderes Problem für weibliche Migranten. Dies scheint sich aber für Migrantinnen nicht auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auszuwirken.

Vergleicht man die Modelle, so ist auffällig, dass für Migranten ein höheres *Qualifikationsniveau* die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung nicht so stark senkt wie für Einheimische. Den größten negativen Effekt auf die Teilnahme besitzt das Alter von 50–64 Jahren, den höchsten positiven die

Tätigkeit als Techniker. Letzteres gilt auch für Einheimische, während der Faktor, der den stärksten negativen Effekt auf die Teilnahme ausübt, für diese eine hohe Qualifikation darstellt.

Der Status *verheiratet* beeinflusst auch bei Migranten signifikant negativ die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Außerdem zeigt die Variable zu einem *unbefristeten* Vertrag einen höheren Effekt bei Migranten als bei Einheimischen.

Der *Beruf* spielt für Ausländer bei der Beteiligungswahrscheinlichkeit an Weiterbildung eine große Rolle, wie auch für Einheimische. Jede andere Beschäftigung als die des Hilfsarbeiters erhöht den Daten zufolge die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung für Personen ausländischer Herkunft, mit jeder Berufskategorie steigt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung an. Jedoch zeigen gerade die Tätigkeiten in den ersten Berufskategorien, Hilfsarbeiter und Handwerker, die höchsten Anteile von Migranten (vergleiche Tabelle 1).

Für Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erhöht eine Beschäftigung als Techniker oder Führungskraft erheblich die Wahrscheinlichkeit der Partizipation an beruflicher Weiterbildung. Für Einheimische trifft dies auf eine Beschäftigung als Techniker oder Wissenschaftler zu. Für Migranten stieg die Wahrscheinlichkeit mit einer Beschäftigung in Dienstleistungsberufen erheblich weniger als bei Einheimischen, während die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Bürokräften unter den Migranten verglichen mit dem Wert für die Einheimischen etwas höher liegt.

Die Bildungsunterschiede von Einheimischen und Ausländern erklären die arbeitsmarktliche Positionierung von Zuwanderern (Granato/Kalter 2001). Dennoch ergeben sich für Migranten durch deren schlechte Arbeitsmarktintegration Benachteiligungen bei der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, die die schlechtere Erstausbildung abfedern könnte, dadurch, dass in manchen Berufen die Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme höher ist als in anderen. Einerseits sind bestimmte Berufe weiterbildungsintensiver als andere, andererseits ist es gerade für Personen mit Migrationshintergrund schwieriger in anspruchsvollere Positionen zu gelangen und diese zu behalten (vgl. Seifert, 1994).

4. Schlussfolgerungen

Erwerbstätige mit ausländischer Nationalität nehmen mit geringerer Wahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung in Deutschland teil (Stufe 1 und 2). Besonders war dies für Personen türkischer und italienischer Herkunft der Fall. Die Variablen Alter, Geschlecht „weiblich“ und der Familienstand „verheiratet“ zeigen negative Effekte. Mit höherem Nettoeinkommen, nach einem Berufswechsel, mit befristetem Vertrag, mit Teilzeitbeschäftigung, in einem größeren Betrieb sowie mit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst hin-

gegen steigt die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer beruflichen Weiterbildung. Mit den Kategorien Anlagenbediener, Handwerksberufe, Fachkräfte Landwirtschaft, Dienstleistungsberufe, Bürokräfte und Techniker geht im Vergleich zu Hilfsarbeitskräften außerdem eine höhere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme einher, während diese für Wissenschaftler und Führungskräfte wieder abnimmt. Ein mittleres und hohes Qualifikationsniveau besitzt im Ausgangs- sowie im erweiterten Modell für Ausländer und Einheimische jedoch den stärksten negativen Einfluss, was ein kontraintuitives Ergebnis darstellt. Der negative Einfluss des Qualifikationsniveaus auf die Teilnahme an Weiterbildung ist für Migranten allerdings geringer als für Einheimische.

Die entscheidenden negativen Einflüsse für die erwerbstätigen Zuwanderer (Stufe 4) in Deutschland waren das Alter, eine hohe Qualifikation und der Beruf, während die einheimischen Erwerbstätigen (Stufe 3) von dem Qualifikationsniveau und dem Alter am stärksten beeinflusst wurden. Einige Faktoren, die bei Einheimischen eine Rolle spielten, besaßen für Migranten keine Bedeutung – beispielsweise das Geschlecht. Dem Beruf kommt bezüglich der Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme für Migranten sowie für Einheimische ferner eine hohe Bedeutung zu, für beide Gruppen ergeben sich aber unterschiedlich starke Effekte in den einzelnen Berufen.

Es zeigte sich folglich, dass für erwerbstätige Ausländer bei der Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung Faktoren in anderer Weise als für erwerbstätige Einheimische eine entscheidende Rolle spielen. Vor dem Hintergrund, dass sich die berufliche Integration von Ausländern wesentlich schwieriger gestaltet als die der Einheimischen, könnte dies von Bedeutung sein. Die Integration in berufliche Weiterbildung kann sich für ausländische Personen so zusätzlich erschweren, obwohl sie vermutlich besonders davon profitieren könnten. Nur ein Teil der Ausländer in Deutschland würde dann an der lebenslangen Weiterbildungsstrategie partizipieren und es wäre zu erwarten, dass sich die Kluft zwischen den Ausländern, die hochqualifiziert sind und denen, die in ihrer (Weiter-)Bildungskarriere scheitern, vergrößern wird.

Wegen geringer Fertilitätsraten führt der demographische Wandel in Deutschland zur Alterung der Arbeitnehmer sowie der Bevölkerung und somit zwangsläufig zur Schrumpfung der Arbeitnehmerschaft. Zuwanderung kann den Prozess nicht verhindern, wohl aber verzögern (Sesselmeier 2003). Vor diesem Hintergrund stellen Ausländer in Deutschland ein ungenutztes Potential dar, wenn ihre Weiterbildungsintegration nicht genügend forciert wird. Verbesserte Möglichkeiten zur Weiterbildung für Ältere, bestimmte Berufe bzw. Umschulungsmöglichkeiten wären deshalb sinnvoll. Verstärkte Anstrengungen im Bereich der Weiterbildung können auch für Migranten berufliche Chancen eröffnen (vgl. Seifert 2001, 39) und die Mängel im Erstausbildungssystem kompensieren (vgl. Schömann/Becker 1993, 2).

Literatur

- Alba, R. D. / Handl, J. / Müller, W.* (1994): Ethnische Ungleichheiten im deutschen Bildungssystem, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46, 209 – 237.
- Allmendinger, J.* (1999): Bildungsarmut: Zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik, *Soziale Welt* 50 (1), 35 – 49.
- Allmendinger, J. / Dietrich, H.* (2003a): Vernachlässigte Potenziale? Zur Situation von Jugendlichen ohne Bildungs- und Ausbildungsabschluss, *Berliner Journal für Soziologie* 4, 465 – 476.
- Allmendinger, J. / Ebner, C.* (2005): Zur Lage von Bildung und Ausbildung heute und morgen. Eine Bestandsaufnahme, in: G. Köhler / C. Kleinwächter (Hrsg.), *Bologna Universitäten? über Umfang und Struktur des tertiären Bereichs in Deutschland* 108, Die Dokumentation der 24. GEW Sommerschule, Frankfurt am Main, forthcoming.
- Allmendinger, J. / Leibfried, S.* (2003): Bildungsarmut, Politik und Zeitgeschichte, *B* 21 – 22.
- Baethge, M. / Baethge-Kinsky, V.* (2002): Weiterbildung im gesellschaftlichen Bewusstsein, in: A. B. W. e.V. / Projekt (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung*, 69 – 136.
- Bauer, T. / Zimmermann, K. F.* (1997): Unemployment and Wages of Ethnic Germans, *The Quarterly Review of Economics and Finance* 37, 361 – 377.
- Becker, R.* (1991): Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten, *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24, 351 – 364.
- Bethscheider, M.* (2004): Anforderungen an Trainerinnen / Trainer der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und ausländischer Herkunft, *Zwischenbericht, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 5.
- Bethscheider, M. / Granato, M. / Kath, F. / Settelmeier, A.* (2002): Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen!, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 2.
- BMBF* (2005): Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.
- BMBF* (2005a): Berichtssystem Weiterbildung IX.
- Bogai, D.* (2002): Zuwanderung und Integration: Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Herausforderungen, *WSI Mitteilungen* 7, 397 – 402.
- Brauns, H. / Steinmann, S.* (1999): Educational Reform in France, West-Germany and the United Kingdom: Updating the CASMIN Educational Classification, *ZUMA-Nachrichten* 44, 7 – 44.
- Büchel, F. / Pannenberg, M.* (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37 (2), 71 – 126.
- Diefenbach, H.* (2002): Bildungsbeteiligung und Berufseinstieg von Kindern und Jugendlichen aus Migrantenfamilien, in: *Das Deutsche Jugendinstitut* (Hrsg.), *Migration und die europäische Integration. Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe*, München, Vol. 5.

- Diefenbach, H. (2004): Bildungschancen und Bildungs(miss)erfolg von ausländischen Schülern oder Schülern aus Migrantenfamilien im System schulischer Bildung, in: R. Becker/W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, 225–250, Wiesbaden.
- EQUAL Entwicklungspartnerschaft QIA (2003): National Report: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland, Discussion paper.
- Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung, Arbeitspapiere – MZES 40.
- Gelderblom, A./van Winden, P./Kunnen, R./Praag, W./de Voogd-Hamelink, M. (2002): Training and the transition from work into unemployment, in: K. Schömann/P. J. O'Connell/S. Education (eds.), *Training and Employment Dynamics*, 260–284, Cornwall.
- Granato, M. (1995): Integration und Ausgrenzung: Junge Italiener in Deutschland, in: W. Seifert (Hrsg.), *Wie Migranten Leben*, FS III 95–401, 38–48, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Granato, M. (2004): Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.
- Granato, M./Schapfel-Kaiser, F. (2002): Den Stein ins Rollen bringen. „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ im BIBB, „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2.
- Granato, N. (2000): Mikrodaten-Tools CASMIN Bildungsklassifikation, Eine Umsetzung mit dem Mikrozensus 1996, Discussion paper, ZUMA.
- Granato, N./Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53 (3), 497–520.
- Grünwald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. W. Bertelsmann, Bielefeld.
- Haak, C. (2003): Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper, (SP I 2003–101).
- Hillmann, F. (2003): Rotation light? Oder: Wie die ausländische Bevölkerung in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt integriert ist, *Sozialer Fortschritt* 52 (5–6), 345–359.
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. (1973): *Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse*, Stuttgart.
- Hoffmeyer-Zlotnik, J./Hess, D./Geis, A. J. (2004): Computergestützte Vercodung der International Standard Classification of Occupations (ISCO-88), ZUMA-Nachrichten 55 (28), 29–52.
- Kalter, F./Granato, N. (2002): Demographic Change, Educational Expansion, and Structural Assimilation of Immigrants. The Case of Germany, *European Sociological Review* 18 (2), 199–216.
- König, W./Lüttinger, P./Müller, W. (1988): A Comparative Analysis of the Development and Structure of Educational Systems. *Methodological Foundations and the*

- Construction of a Comparative Educational Scale, Discussion paper, Universität Mannheim.
- Kogan, I. (2003): A Study of Employment Careers of Immigrants in Germany, *Arbeitspapiere – MZES*, 66.
- Kristen, C. (2002): Hauptschule, Realschule oder Gymnasium? Ethnische Unterschiede am ersten Bildungsübergang, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54 (3), 534–552.
- Kristen, C./Granato, N. (2004): Bildungsinvestitionen in Migrantenfamilien, in: K. J. Bade/M. Bommes (Hrsg.), *Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche* 23, IMIS-Beiträge, 123–141.
- Kühne, P. (1990): Rahmenbedingungen und Modelle beruflicher Weiterbildung für ausländische Arbeitnehmer, in: J. Fijalkowski (Hrsg.), *Transnationale Migranten in der Arbeitswelt*, Berlin.
- Müller W./Steinmann, S./Ell, R. (1998): Education and Labour-Market Entry in Germany, in: Y. Shavit/W. Müller (eds.), *From School to Work*, Oxford, 143–188.
- Rommelspacher, B. P. D. (2001): Migration und deutsche Frauenbewegung, in: agisra e.V. (Hg.), *Migration von Frauen*, Frankfurt am Main, 32–43.
- Schimpl-Neimanns, B. (1998): Analysemöglichkeiten des Mikrozensus, *ZUMA-Nachrichten* 42 (22), 91–119.
- Schömann, K./Becker, R. (1993): Participation in Further Education over the Life Course, *WZB Discussion Paper*, FS I 93–205.
- Schömann, K./Leschke, J. (2004): Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion – der Markt alleine wird's nicht richten, in: R. Becker/W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, Wiesbaden, 353–392.
- Schmidt, S. L./Dworschak, B. (2004): Früherkennung überfachlicher Qualifikationen in einer sich wandelnden Arbeitswelt, in: H.-J. Bullinger/R. Mytzek/B. Zeller (Hrsg.), *Soft Skills*, Bielefeld.
- Seifert, W. (1994): Berufliche und ökonomische Mobilität ausländischer Arbeitnehmer – Längsschnittanalysen mit dem Sozio-Ökonomischen Panel, *BeitrAB* 178, 7–84.
- Seifert, W. (1995): *Die Mobilität der Migranten*, Berlin.
- Seifert, W. (2001): Berufliche Integration von Zuwanderern in Deutschland, Gutachten für die Unabhängige Kommission Zuwanderung beim Bundesministerium des Inneren.
- Sengenberger, W. (1982): Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Anforderungen an betriebliche Weiterbildung, in: D. Mertens/M. Rick (Hrsg.), *Berufsbildungsforschung*, *BeitrAB* 66, Nürnberg, 253–278.
- Sesselmeier, W. (2003): Zuwanderung: Bedarf, Steuerbarkeit und Auswirkungen, *Sozialer Fortschritt* 52 (5–6), 122–125.
- Statistisches Bundesamt (2005): Zur Erhebung des Mikrozensus, Discussion paper.
- Statistisches Landesamt (2003): Datenangebot aus dem Mikrozensus im Mai 2003, Discussion paper.

- Suntum, U. van / Schlothöller, D. (2002): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern, Gütersloh.*
- Szablewski-Cavus, P. (1994): Migration und berufliche Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland, in: W. Bender / P. Szablewski-Cavus (Hrsg.), Ausländische Erwachsene qualifizieren, Vol. 1 von Praxishilfen Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft, Reinheim.*
- von Below, S. (2003): Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migranten, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 105b.*
- Werner, H. (1994): Integration von ausländischen Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, BeitrAB 178.*
- Werner, H. / König, I. (2001): Integration von ausländischen Arbeitnehmern in die Arbeitsmärkte der EU-Länder – Ein europäischer Vergleich, IAB Werkstattbericht, (10/21. 8. 2001).*
- Zimmermann, K. F. / Hinte, H. (2005): Zuwanderung und Arbeitsmarkt, Berlin.*

