

Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben

Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge

Forschungsschwerpunkt: Bildung für und in der Arbeitswelt

Laufzeit: 01.10.2012 bis 30.06.2015

Projektnummer: 2012-582-5

Internetseite des Projekts: <http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2012-582-5%20B>

Projektleitung: Prof. Dr. Reinhard Pollak,
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung (WZB)

Dr. Simon Janssen (ab 22.05.2014), Institut
für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit

Dr. Florian Janik (bis 30.04.2014), Institut für
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der
Bundesagentur für Arbeit

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.,
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung (WZB)

Projektbearbeitung: Barbara Erdel, Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur
für Arbeit

Dr. Christian Ebner (bis 31.03.2014),
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung (WZB)

Dr. Martin Ehlert (01.04.2014-31.03.2015),
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung

Marion Thiele (ab 01.04.2014),
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung

Kontaktdaten:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Projektgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und
Lebenslanges Lernen“
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Berlin, 31.08.2016

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangspunkt und Fragestellung.....	4
2	Empirische Grundlagen	6
3	Ergebnis	7
3.1.	Teilnahme an Weiterbildung	7
3.2.	Erträge von Weiterbildung.....	9
3.3.	Auswirkungen auf soziale und geschlechtsspezifische Ungleichheiten	12
4	Einzelergebnisse und Publikationen.....	14
4.1.	Publikationen	14
4.2.	Konferenzbeiträge und Präsentationen	15
4.3.	Weitere Wissenstransfers	17
5	Verwendete Literatur (Auswahl).....	18

1 Ausgangspunkt und Fragestellung

Eine Vielzahl gesellschaftlicher Entwicklungen rücken die berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland und Europa in den gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Fokus: Die demographischen Entwicklungen, insbesondere die zunehmende Lebensarbeitszeit in einer alternden Gesellschaft und die Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt, erfordern eine zielgruppenspezifische Weiterbildung. Die Umwälzungen in der Arbeitswelt hin zu wissensbasierten Dienstleistungen stellen höhere Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen, die sie meist nur durch kontinuierliche Weiterbildung erfüllen können. Die nach wie vor stark ausgeprägten Bildungsungleichheiten im deutschen (Erstaus-)Bildungssystem übertragen sich auch auf berufsbezogene Weiterbildung, so dass fraglich ist, ob Weiterbildung zu mehr oder zu weniger Chancengleichheit führt. Und schließlich gibt es die Erwartung, dass durch berufsbezogene Weiterbildung der Wiedereinstieg von Frauen aus Nichterwerbstätigkeit erleichtert wird, die Erwerbsbeteiligung von Frauen dadurch steigt und Weiterbildung somit einen bedeutenden Teil zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

Trotz der großen Bedeutung und der zugewiesenen Funktionen von Weiterbildung ist das Wissen über die Inanspruchnahme, über die Bedeutung unterschiedlicher Formen und über die Erträge der unterschiedlichen Formen beruflicher Weiterbildung begrenzt und lückenhaft. Warum nehmen bestimmte Menschen häufiger als andere an beruflicher Weiterbildung teil? Warum nutzen sie unterschiedliche Formen der Weiterbildung? Und warum mit so unterschiedlichem Erfolg?

Die bisherige Forschung hat sich insbesondere auf das unterschiedliche Teilnahmeverhalten verschiedener sozialer Gruppen fokussiert, aber dabei weniger die *Gründe* für die berufsbezogene Weiterbildung und deren unterschiedliche *Formen* berücksichtigt. Die Literatur zu den *Erträgen* von berufsbezogener Weiterbildung ist weitgehend heterogen, hier fehlt es an einer Differenzierung nach unterschiedlichen Formen der Weiterbildung, einer klaren Dimensionierung der unterschiedlichen Erträge sowie einer klaren zeitlichen Reihenfolge zwischen Teilnahme und Erträgen von Weiterbildung.

Das geförderte Projekt hat daher systematisch die unterschiedlichen Teilnahmegründe, die unterschiedlichen Formen der Weiterbildungsteilnahme und vier Ertragsdimensionen von Weiterbildung analysiert. Dabei standen die folgenden Fragestellungen im Mittelpunkt:

1. Aus welchen Beweggründen nehmen Menschen an berufsbezogener Weiterbildung teil? Sind es individuelle Motive? Sind es betrieblich initiierte oder angeordnete Teilnahmen? Oder sind es für die Berufsausübung notwendige Weiterbildungsmaßnahmen, deren Teilnahme mitunter sogar Voraussetzung für eine weitere Berufsausübung ist (z. B. im Medizinbereich)?

2. Um welche Formen der Weiterbildung handelt es sich? Berufsbezogene Weiterbildung deckt eine kaum überschaubare Fülle unterschiedlicher Aktivitäten ab. Notwendig ist daher eine theoretisch belastbare und empirisch darstellbare Unterscheidung verschiedener Formen von berufsbezogener Weiterbildung, nämlich a) formale Weiterbildung, b) non-formale Weiterbildung in Kursen und Lehrgängen sowie c) informelles Lernen.

3. Welche Menschen bilden sich weiter? Wie selektiv ist die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung? Und inwiefern gibt es einen „Matthäus-Effekt“, wonach diejenigen mit hoher Bildung durch die Teilnahme an Weiterbildung noch mehr Humankapital akkumulieren können?

4. Welche Erträge hat berufsbezogene Weiterbildung? Warum sind die bisherigen Befunde so heterogen, unübersichtlich und zum Teil widersprüchlich? Ziel ist es, durch eigene systematische Analysen die unterschiedlichen empirischen Befunde in der Literatur einordnen und systematisieren zu können. Entscheidend hierzu ist erstens, die Erträge getrennt nach der Form der Weiterbildung zu unterscheiden. Zweitens ist es notwendig, vier klar unterscheidbare Ertragsdimensionen zu identifizieren: Einkommen, Karriere/berufliche Aufstiege, Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Wiedereinstieg nach Nichterwerbstätigkeit.

5. Welche Rahmenbedingungen prägen die Teilnahme an Weiterbildung? Welche insbesondere betrieblichen Bedingungen haben einen Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildung? Welche berufsspezifischen Anforderungen und persönlichen Situationen (Haushalt, Partnerschaft) tragen eher zur Teilnahme bei?

6. Schließlich ist fraglich, welche Auswirkungen sich aus den Mustern beruflicher Weiterbildung für soziale Ungleichheitslagen insgesamt ergeben? Welche Rolle spielen dabei die unterschiedlichen Formen und die unterschiedlichen Gründe für Weiterbildung? Und wie wirken (betriebliche) Kontextfaktoren auf die Ungleichheitslagen?

2 Empirische Grundlagen

Datengrundlage für die Projektarbeiten waren die Daten der Erwachsenenstichprobe des Nationalen Bildungspanels (NEPS Startkohorte VI). Die Daten haben eine Vielzahl von Vorteilen gegenüber bisher verwendeten Individualdaten für Weiterbildungsanalysen. Die Informationen zu den einzelnen Weiterbildungsteilnahmen sind präzise und sehr umfassend erhoben, ähnlich zu dem Adult Education Survey (AES). Die NEPS-Daten können jedoch – besser als der AES – zwischen unterschiedlichen Formen der Weiterbildung, insbesondere zwischen formaler und non-formaler Weiterbildung, differenzieren. Gleichzeitig ist es mit den NEPS-Daten möglich, die im AES übliche Unterscheidung zwischen individuell-beruflicher und zwischen betrieblicher non-formaler Weiterbildung nachzuzeichnen. Der große Vorteil gegenüber dem AES ist der Panelcharakter der NEPS-Daten, so dass eine klare zeitliche Reihenfolge zwischen Interesse/Motivation für eine Teilnahme, der Teilnahme selbst und den Erträgen von Weiterbildung bestimmt werden kann. Die ausführlichen Informationen zur Erwerbsbeteiligung inklusive zahlreicher Informationen zum Betrieb selbst und dessen Weiterbildungsmaßnahmen erlauben eine sehr differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Erträge. Die Analyse der Erträge mit den NEPS-Daten bietet gegenüber anderen Paneldaten wie dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) den Vorteil, dass die zeitliche Reihenfolge zwischen einer beruflichen Veränderung und einer Teilnahme an Weiterbildung meist eindeutig bestimmt werden kann und somit eine Differenzierung zwischen Weiterbildung als Investition und Weiterbildung als Anpassungslehrgang möglich ist. Zudem sind die Informationen zu Formen und Gründen weitaus differenzierter als in anderen Panelstudien.

Bedauerlicherweise wurden die Daten sehr spät der Scientific Community und damit auch dem Projekt zur Verfügung gestellt. Die Daten der 4. und 5. Welle, die Grundlage für die Analysen zu den Gründen für eine Weiterbildungsteilnahme waren, wurden mit 1,5-jähriger Verspätung veröffentlicht, so dass das Projekt einige Analysen nur mit großer zeitlicher Verzögerung anfertigen konnte. Entsprechend sind die Projektarbeiten weiterhin nicht vollständig abgeschlossen, einige der Ergebnisse wurden erst vor kurzem für Veröffentlichungen eingereicht oder werden weiterhin zur Einreichung vorbereitet.

Methodisch wurde ein breites Instrumentarium an Auswertungsverfahren eingesetzt, u. a. Panelregressionen, Fixed-growth-curve-Modelle, Event-History-Modelle, Matching-Verfahren und Dekompositionen.

3 Ergebnis

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts lassen sich in drei übergeordneten Themen zusammenfassen: 1) Wer nimmt aus welchen Gründen in welchen Kontexten und in welcher Form an berufsbezogener Weiterbildung teil? 2) Welche Erträge bringen unterschiedliche Formen von Weiterbildung hinsichtlich der relevanten vier Dimensionen? 3) Welche Implikationen haben diese Befunde für soziale und geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Gesellschaft?

3.1. Teilnahme an Weiterbildung

Die Teilnahme an Weiterbildung erfolgt aus unterschiedlichen Gründen. Wir haben drei Gründe vorab identifiziert, die einen Einfluss auf die Teilnahme haben sollten: individuelle Gründe, betriebsspezifische Gründe und berufliche Gründe. Wir haben vermutet, dass zwar alle drei Gründe zur Erklärung der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt beitragen, aber dass die Gründe wesentlich die Form der Weiterbildung mitbestimmen. Die Analysen zeigen, dass alle Gründe einen Erklärungsbeitrag für die Teilnahme an Weiterbildung liefern, aber dass es in der Tat deutliche Unterschiede je nach Form gibt. Kurse und Lehrgänge, also non-formale Weiterbildungsformate, werden insbesondere aus betrieblichen Gründen und – etwas weniger stark – aus beruflichen Gründen gewählt. Berufliche Gründe erklären vor allem die Teilnahme an informellem Lernen, d. h. den Besuch von Kongressen oder Fachvorträgen, das eigenständige Lesen oder das Nutzen von Selbstlernprogrammen. Formale Weiterbildung, d. h. das Nachholen eines anerkannten Schul- oder Ausbildungsabschlusses (inkl. Meisterfortbildung) wird vor allem aus individuellen Gründen gewählt (für diese Analyse haben wir wegen der geringen Fallzahlen die Absicht, eine formale Weiterbildung aufzunehmen, analysiert; die Befunde für die tatsächliche Teilnahme zeigen das gleiche Muster).

Hinter den individuellen Gründen verstecken sich insbesondere der Wunsch nach höherem Einkommen sowie der Wunsch, den gleichen Status zu erhalten wie die Kollegen/innen. Betriebliche Gründe sind insbesondere das Vorhandensein von Weiterbildungsvereinbarungen und die Finanzierung der Weiterbildung. Berufliche Gründe sind die Anpassung an sich verändernde Aufgaben und die Weiterbildungspflicht in manchen Berufen. Diese Weiterbildungspflicht deckt insgesamt ca. elf Prozent der Erklärleistungen der beruflichen Gründe ab. In der bisherigen quantitativen Forschung wurde der Aspekt der berufsspezifischen Tätigkeiten als wesentlicher Grund für die Teilnahme an Weiterbildung wenig berücksichtigt. Unsere Ergebnisse zeigen jedoch, dass dies ein gewichtiger Faktor ist.

Aus den Befunden wird klar, dass eine undifferenzierte Förderung von Weiterbildungsteilnahmen nicht zielführend ist, sondern dass bestimmte Formen der Weiterbildung aus spezifischen Gründen gewählt werden. Zudem ist klar, dass die unterschiedlichen Formen der Weiterbildung mit unterschiedlichen Ertragserwartungen der Menschen einhergehen.

Welche Menschen nehmen nun an den unterschiedlichen Formen von Weiterbildung teil? Die Analysen zur Selektivität in formale Weiterbildung sind aufgrund der spät gelieferten Daten noch vorläufig. Es zeigt sich, dass ältere Personen und Frauen deutlich seltener an formaler Weiterbildung teilnehmen. Gering qualifizierte Personen beginnen seltener eine formale Weiterbildung, ebenso Nichterwerbspersonen. Personen mit befristeten Anstellungsverhältnissen nehmen häufiger eine formale Weiterbildung auf, ebenso Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich.

Für die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung liegen detailliertere Ergebnisse vor. Einfache Gruppenvergleiche zeigen, dass Höhergebildete und Frauen etwas häufiger an non-formaler Weiterbildung teilnehmen, ältere Personen und Migranten dagegen etwas seltener. Die individuellen Einflussfaktoren verlieren jedoch an Bedeutung, wenn man die Gelegenheitsstrukturen bzw. den betrieblichen und beruflichen Kontext der Menschen berücksichtigt. Es sind vor allem die Personen, die in Betrieben mit Weiterbildungsförderung arbeiten und dabei gute Positionen mit höherem Lohn innehaben, die an non-formaler Weiterbildung teilnehmen. Zwar gibt es unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontextfaktoren nach wie vor einen Einfluss des Alters (negativ für Ältere) und des Geschlechts (positiv für Frauen) auf die Weiterbildungsteilnahme, die eigene Schul- bzw. Ausbildung hingegen verliert an eigenständigem Einfluss. Das bedeutet, dass Hochqualifizierte nicht per se das bestehende Weiterbildungsangebot besser nutzen können als geringer Qualifizierte, sondern dass die betrieblichen und beruflichen Strukturen ausschlaggebend sind, ob eine Person an non-formaler Weiterbildung teilnimmt oder nicht. Es wird folglich nicht per se „denjenigen [Weiterbildung] gegeben, die bereits [eine hohe Bildung] haben“ (Matthäus-Effekt), sondern es sind die Kontexte, die für non-formale Weiterbildung entscheidend sind.

Besonders interessant hierbei ist der Befund zur Betriebsgröße. Gemeinhin wird in der Literatur angenommen, dass in größeren Betrieben die Chance auf eine Weiterbildungsteilnahme steigt. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass nicht die Betriebsgröße an sich einen Einfluss hat, sondern dass in großen Betrieben eher Weiterbildungsförderung stattfindet. Berücksichtigt man diese Förderangebote in den Analysen, so findet in großen Betrieben netto sogar weniger Weiterbildung statt.

Überdies zeigen unsere Analysen, dass Männer in Teilzeit deutlich weniger an Weiterbildung teilnehmen als Männer in Vollzeitarbeit. Im Gegensatz unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung zwischen voll- und teilzeitarbeitenden Frauen kaum. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung vor allem durch geschlechtsspezifische Kompetenzunterschiede erklären lässt. Während teilzeitarbeitende Männer deutlich geringere Kompetenzen als vollzeitarbeitende Männer aufweisen, lässt sich ein derartig großer Unterschied zwischen voll- und teilzeitarbeitenden Frauen nicht feststellen.

Welche spezifischen Rahmenbedingungen prägen die Teilnahme an Weiterbildung? Hier zeigt sich auf Betriebsebene, dass es insbesondere das Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen zu Weiterbildung ist, das die Chance auf eine Weiterbildungsteilnahme erhöht, d.h. eine planvolle, langfristig angelegte Weiterbildungsstrategie der Betriebe. Unterstützt wird dieser positive Effekt durch die Übernahme der Finanzierungskosten für eine non-formale Weiterbildung sowie die normative Erwartungshaltung von Vorgesetzten. Diese normative Erwartungshaltung zur Weiterbildungsteilnahme wirkt insbesondere bei älteren Arbeitnehmer/innen. Persönliche Kontexteffekte wie Haushaltskomposition, Kinder oder Pflegeaufgaben haben keinen signifikanten Effekt auf non-formale Weiterbildung.

Die strukturellen, d. h. die betrieblichen und beruflichen Kontextfaktoren sind also entscheidend für die Teilnahme an Weiterbildung. Individuelle Voraussetzungen wie Bildung oder persönliche Kontexte sind nachrangig. Das bedeutet, dass eine effiziente Förderung von non-formaler Weiterbildung an den betrieblichen Strukturen ansetzen sollte. Zwar sind die einzelnen Belegschaften selektiv zusammengesetzt, so dass bestimmte Personengruppen wie Hochgebildete eher an Weiterbildung teilnehmen. Durch betriebliche Strukturen und normative Erwartungshaltungen können diese Selektivitäten aber abgemildert werden.

3.2. Erträge von Weiterbildung

Inwiefern unterscheiden sich die Erträge von Weiterbildung nach Form und nach der jeweils betrachteten Ertragsdimension? Als relevante Dimensionen für Erträge wurden vier Aspekte ausgewählt: Einkommen, Karriere/berufliche Aufstiege, Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit von Nichterwerbspersonen. Eine fünfte relevante Dimension ist die Erwerbstätigkeit nach Arbeitslosigkeit. Dieser Bereich ist allerdings mit prozessproduzierten Daten bereits gut erforscht (vgl. Bernhard et al. 2009) und wird hier mit Befragungsdaten nicht weiter analysiert.

Formale Weiterbildungen wirken sich positiv auf berufliche Aufstiege aus (Becker 1991, Buchholz et al. 2014, Li et al. 2000). Auch gibt es Hinweise, dass formale Weiterbildung positive Einkommenserträge mit sich bringen (Pfeiffer/Reize 2001). Allerdings gibt es aufgrund der bisherigen Datenlage wenige Untersuchungen speziell zu formaler Weiterbildung. Da die NEPS-Daten verzögert geliefert wurden, konnte dieser Aspekt im Projekt nicht systematisch für die vier Ertragsdimensionen untersucht werden. Die Erträge für non-formale Weiterbildung konnten mit den NEPS-Daten jedoch in großer Detaildichte untersucht werden.

Die bisherige Literatur ist mit Blick auf Einkommenssteigerungen durch Weiterbildung sehr heterogen (Kuckulenz/Zwick 2005). Wir vermuteten, dass die unklare Befundlage zu einem guten Teil auf die oftmals wenig trennscharfe Operationalisierung von Weiterbildungsaktivitäten zurückzuführen ist. Für die non-formale Form der Weiterbildung haben wir keinen oder bestenfalls einen sehr geringen Einkommensertrag erwartet. In der Tat zeigen die Analysen, dass für non-formale Weiterbildung der Einkommenszuwachs sehr gering und entsprechend nicht signifikant ist. Jedoch gibt es merkbliche Unterschiede, wenn man nach Arbeitsmarktsegmenten unterscheidet. In intern organisierten Arbeitsmärkten mit firmeninternen Aufstiegskanälen wirken sich non-formale Weiterbildungen stärker auf das Einkommen aus. Hier sind es insbesondere durch den Arbeitgeber finanzierte Kurse und durch den Arbeitgeber verpflichtende Weiterbildungskurse, die ein signifikant höheres Einkommen nach sich ziehen. In beruflich organisierten Arbeitsmärkten gibt es keine nennenswerte Einkommenssteigerung. Einkommenserträge durch non-formale Weiterbildung sind daher nicht durch individuelle Investitionsentscheidungen geprägt. Vielmehr sind es der Arbeitsmarktkontext und der Betrieb, die die Teilnahme und die Erträge determinieren: In Betrieben mit internen Aufstiegskanälen und mit einer langfristig angelegten Weiterbildungs- und Personalplanung profitieren die Weiterbildungsteilnehmer/innen finanziell am meisten.

Auch in Bezug auf Karriere und berufliche Mobilität bzw. Aufstiege war die bisherige Befundlage uneinheitlich. Wir haben vermutet, dass auch hier non-formale Weiterbildung – anders als formale Weiterbildung – wenig Einfluss hat. In den Analysen haben wir, analog zum Adult Education Survey, zwischen betrieblicher und individuell-beruflicher non-formaler Weiterbildung unterschieden. Betriebliche non-formale WB führt zum einen verstärkt zum Verbleib im gleichen Betrieb, zum anderen reduziert diese Form der Weiterbildung das Risiko von Nichterwerbstätigkeit und beruflichem Abstieg, aber auch Betriebs- und Berufswechsel generell. Non-formale betriebliche Weiterbildung erhöht aber auch nicht die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg. Individuell-berufsbezogene non-formale Weiterbildung hat keinen signifikanten Effekt auf Aufstiegs- oder Abstiegsmobilität. Aus makrostruktureller Sicht führen betriebliche non-

formale Weiterbildungen wegen ihrer mobilitätsreduzierenden Wirkung tendenziell zu einer Verfestigung bestehender Ungleichheiten. In den Analysen ist zudem aufgefallen, dass betriebliche non-formale Weiterbildungen nach einem Berufs- oder Betriebswechsel deutlich häufiger vorkommen als vor einem Wechsel, sie finden aber nicht häufiger statt als ein Jahr vor dem Wechsel. Dies zeigt zweierlei: Einerseits spielen non-formale betriebliche Weiterbildungen als Anpassungsweiterbildungen eine wichtige Rolle, andererseits aber gibt es in den Betrieben eine kontinuierliche Weiterbildung, die unmittelbar vor einem Wechsel den Menschen nicht mehr angeboten wird.

Non-formale Weiterbildung hat nicht nur einen mobilitätsreduzierenden Effekt auf Beschäftigte. Diejenigen Menschen, die sich non-formal weiterbilden, sind auch deutlich seltener arbeitslos. Der Unterschied macht ca. vier Prozentpunkte aus und ist somit von deutlicher Relevanz. Falls die Menschen trotz Weiterbildung dennoch arbeitslos geworden sind, ist ihre Arbeitslosigkeitsepisode kürzer als bei Menschen ohne non-formale Weiterbildung. Die Unterschiede zwischen diesen Gruppen können nur bedingt durch Faktoren wie Humankapital, Betriebsgröße, Persönlichkeitseigenschaften und individuelle Merkmale (Alter, Geschlecht) erklärt werden. Einzig das vorherige Einkommensniveau hat einen wesentlichen Einfluss auf die Unterschiede im Arbeitslosigkeitsrisiko, was letztlich wiederum die Bedeutung der betrieblichen und beruflichen Strukturen unterstreicht. Außerdem lässt sich vermuten, dass unbeobachtbare Einflüsse wie Motivation und berufliches Engagement den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Arbeitslosigkeit erklären. Somit ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer Weiterbildungen nutzen können, um potentiellen Arbeitgebern ihr berufliches Engagement zu signalisieren.

In den vorangegangenen Ertragsdimensionen haben wir keine starken Unterschiede zwischen Männern und Frauen finden können. Bei der Analyse des Wiedereinstiegs von Nichterwerbstätigen liegt der Fokus jedoch ausschließlich auf Frauen. Zwar gibt es auch eine viel kleinere Gruppe von nichterwerbstätigen Männern (ca. zwei Prozent der 22 bis 55-Jährigen). Deren Grund für die Nichterwerbstätigkeit ist – anders als bei Frauen – aber nicht die Familie, sondern meist eine Erwerbsunfähigkeit. Für die ca. 8,5 Prozent Frauen zwischen 22 und 55 Jahren, die nicht erwerbstätig sind, stellt sich die Frage, inwieweit non-formale Weiterbildung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt hilft. Die Analysen zeigen, dass vorab absolvierte berufsbezogene Kurse und Lehrgänge einen sehr starken Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit haben. Die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Wiedereinstiegs liegt bei Frauen mit berufsbezogener Weiterbildung um 25 Prozentpunkte höher als bei Frauen ohne eine solche Weiterbildung. Ein Teil dieses Effekts ist sicherlich motivational bedingt. Jedoch zeigen

weitere Analysen, dass der Zusammenhang auch bei Kontrolle der beruflichen Karriereorientierung bestehen bleibt. Dies deutet darauf hin, dass Arbeitgeber die Weiterbildung als Signal und/oder als zusätzliches bzw. aufgefrischtes Humankapital ansehen und somit Frauen mit non-formaler Weiterbildung eine bessere Chance zum Wiedereinstieg geben.

3.3. Auswirkungen auf soziale und geschlechtsspezifische Ungleichheiten

Welche Schlüsse lassen sich aus den Ergebnissen für die Persistenz oder Verringerung von sozialen Ungleichheiten ableiten? Ein wesentlicher Punkt des Projektes war es, die Bedeutung unterschiedlicher Formen von Weiterbildung und damit verbunden unterschiedliche Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme herauszuarbeiten. Formale Weiterbildung wird verstärkt von denjenigen Menschen genutzt, deren Bildungsniveau von vornherein höher ist. Weiss (2013) zeigt, dass aufgrund dieser Selektivität der formale Weiterbildungsbereich bisher wenig geeignet ist, soziale Ungleichheiten nachhaltig abzubauen. Für den non-formalen Weiterbildungsbereich kommen wir aufgrund unserer Befunde zu einer ähnlichen Schlussfolgerung. Non-formale betriebliche Weiterbildung ist bislang mobilitätshemmend und zementiert daher bestehende Ungleichheiten. Es sind in erster Linie die Betriebe sowie berufliche Merkmale, die sowohl die Teilnahme als auch die Erträge von non-formaler Weiterbildung determinieren. Die strukturelle Stellung der Menschen im Betrieb bzw. im Beruf ist wesentlich für deren Weiterbildungsaktivitäten. Wenn durch Weiterbildung eine ungleichheitsreduzierende Wirkung erzielt werden soll, sind zwei Ansätze denkbar: Zum einen muss der Zugang zu formaler Weiterbildung für untere Klassen erleichtert werden und vor allem muss die Attraktivität dieser Form von investitionsreicher Weiterbildung erhöht werden. Zum anderen müssen im Bereich der non-formalen Weiterbildung die Betriebe in ihren Personalentwicklungs- und Weiterbildungsplanungen interne Aufstiegskanäle berücksichtigen und diese Aufstiegskanäle bewusst für Menschen mit geringen Positionen im Betrieb offen halten. Gerade diese Menschen, so zeigen unsere Analysen, sind oft diejenigen, die bisher aufgrund ihrer Position (etwa als Straßenkehrer oder als Putzhilfe) über Jahre hinweg an keiner Weiterbildung teilnehmen und somit auch strukturell Gefahr laufen, das Lernen zu verlernen. Es ist zu überlegen, inwieweit Anreize für Betriebe geschaffen werden können, diesen Menschen ebenfalls Weiterbildung zu ermöglichen oder inwieweit andere Institutionen diese Förderung verstärkt übernehmen sollten. Dies ist vor dem Hintergrund des Wandels in der Arbeitswelt umso wichtiger, da insbesondere diese Personen ein erhöhtes Risiko tragen, ihre Arbeitsplätze zu verlieren. Diese Aspekte sind elementar für eine gesamtgesellschaftliche nachhaltigkeitsgerechte Zukunftsplanung.

Die herausragende Bedeutung der betrieblichen und beruflichen Strukturen für Weiterbildung hat vor dem Hintergrund des geschlechtssegregierten Arbeitsmarktes auch eine besondere Bedeutung für die Gerechtigkeit zwischen den Männern und Frauen. Die existierenden Nachteile von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitszeit, Entlohnung, Aufstiegschancen) zeigen sich aufgrund der betrieblichen Positionen von Frauen auch bei der Weiterbildung. Insbesondere die mobilitätshemmende Wirkung von non-formaler Weiterbildung gibt wenig Anlass zur Hoffnung, dass sich die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abbauen. Auch hier gilt, dass nur die bewusste betriebliche Förderung von Frauen in verantwortungsvollere Positionen ein Weg ist, mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Ein positiver Aspekt der (non-formalen) berufsbezogenen Weiterbildung bleibt aber: Sie hilft Frauen, nach einer Phase der Nichterwerbstätigkeit den erfolgreichen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

4 Einzelergebnisse und Publikationen

4.1. Publikationen

Eisermann, Merlind; Erdel, Barbara; Janik, Florian (2013): Lebenslanges Lernen und Trends in der Weiterbildung. Ergebnisse der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS); in: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 93(7): 496-498.

Beschäftigte in Betrieben mit spezifischen Weiterbildungsmerkmalen nehmen stets häufiger an non-formaler Weiterbildung teil als Beschäftigte, deren Arbeitgeber diese (noch) nicht geschaffen haben. Fast 60 Prozent der Beschäftigten, welche auf solche Strukturen im Betrieb zurückgreifen können, partizipieren an Weiterbildung. Besonders stark ist der Unterschied beim Aspekt der Finanzierung zu sehen.

Ehlert, Martin (2016): "Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-Formal Further Education on a Segmented Labor Market". Eingereicht bei European Sociological Review.

Die bisherige Forschung zu monetären Erträgen von Weiterbildung ergab widersprüchliche Befunde. In diesem Artikel benutze ich Daten aus dem NEPS, um zu zeigen, dass sich die Erträge von non-formalen Weiterbildungskursen zwischen Arbeitsmarktsegmenten unterscheiden. Auf internen Arbeitsmärkten führen verpflichtende Weiterbildungskurse zu Einkommenssteigerungen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Firma eine langfristige Personalentwicklungsstrategie verfolgt. Auf beruflich geschlossenen Arbeitsmärkten hingegen zeigen sich keine monetären Erträge non-formaler Weiterbildung.

Ebner, Christian; Ehlert, Martin (2016): „Non-formale Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland“. Eingereicht bei Zeitschrift für Soziologie.

Betriebliche non-formale Weiterbildung fördert den Verbleib von Beschäftigten im Betrieb. Jedoch wird durch diese Form der Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit beruflicher Aufstiege ebenso wie Abstiege reduziert. Individuell berufliche non-formale Weiterbildung erhöht tendenziell, aber nicht signifikant die Wahrscheinlichkeit, den gleichen Beruf in einem anderen Betrieb auszuüben. Insgesamt zeigen die Befunde, dass betriebliche Weiterbildung in vielen Jobs kontinuierlich stattfindet und Mobilität eher reduziert.

Janssen, Simon; Wölfel, Oliver (2016): „Technologischer Wandel und non-formale Weiterbildung“. Veröffentlichung als IAB Kurzbericht Frühjahr 2017.

Der immer schneller fortschreitende technologische Wandel geht mit einer stetigen Veränderung der Arbeitsanforderungen einher. Daher müssen insbesondere ältere Arbeitnehmer ihre Fähigkeiten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie immer stärker an die neuen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen. Die vorliegende Studie zeigt, dass sowohl ältere als auch jüngere Arbeitnehmer häufig non-formale Weiterbildungen in technologischen Bereichen absolvieren. Dabei unterscheiden sich die Weiterbildungsinhalte allerdings deutlich zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern. Während ältere Arbeitnehmer vor allem Grundlagenkenntnisse im Bereich der Internetnutzung erwerben, belegen jüngere Arbeitnehmer häufiger Kurse im Bereich der Programmierung und Anlagensteuerung.

Weitere Publikationen sind noch in Vorbereitung.

4.2. Konferenzbeiträge und Präsentationen

Ebert, Nadja: „Junge Wissenschaft trifft... den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann“, Berlin, 18.11.2015.

Ebner, Christian: „Der Einfluss des Berufs auf non-formales Weiterbildungsverhalten in Deutschland“. 4. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung, Steyr. 04.07.2014

Ebner, Christian: „Weiterbildung – Anforderungen im 21. Jahrhundert“ auf der Veranstaltung „Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir“ der Friedrich-Ebert Stiftung, Bonn. 20.10.2014

Ebner, Christian: „Berufe und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland – Eine Analyse non-formaler Lernaktivitäten“. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) BIEN Seminar, Berlin. 04.11.2014

Ebner, Christian „Berufe und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland“. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Brownbag Seminar, Bonn. 02.12.2014.

Ehlert, Martin: “Labor Market Segmentation and Monetary Returns to Further Training in Germany”. RC28 Conference, Tilburg, 29.05.2015.

Ehlert, Martin: “Labor Market Segmentation and Returns to Non-Formal Further Training in Germany”. ESRA Conference, Reykjavik, 17.07.2015.

Ehlert, Martin: „Arbeitsmarktsegmentation und Erträge non-formaler Weiterbildung“. BIBB Kolloquium, Bonn, 13.08.2015.

Ehlert, Martin: „Labor Market Segmentation and Returns to Non-Formal Further Training in Germany”. ECSR Conference, Tallinn, 12.09.2015.

Ehlert, Martin: „Junge Wissenschaft trifft... den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann“, Berlin, 18.11.2015.

Ehlert, Martin: „Arbeitsmarktsegmentation und Erträge non-formaler Weiterbildung“. FiBus-Workshop, Berlin, 19.11.2015.

Erdel, Barbara: „The determinants of participation in further education of employees with special focus on opportunity structures”, Organizing Education – Sociological Approaches, Analyses and Findings, Sociological Associations of Switzerland, Germany & Austria, Basel, 14.6.2014.

Erdel, Barbara; Ebner, Christian: „Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge“, Diskussionskreis zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (DiskAB), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 19.2.2013.

Janik, Florian: „Weiterbildungsbeteiligung“, 5. Nürnberger Bildungskonferenz, Nürnberg, 15.11.2013.

Janssen, Simon: „Weiterbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Erste Untersuchungen auf Basis des NEPS“. AG Weiterbildung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 28.07.2015.

Janssen, Simon: „Non-formale Weiterbildung: Inhalte und Finanzierung“-Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, Ausschuss II, Nürnberg, 29.10.2015.

Pollak, Reinhard: Organisation des internationalen Workshops „Longitudinal Studies in Vocational and Adult Education“, Berlin, 6./7.12.2012.

Pollak, Reinhard: „Junge Wissenschaft trifft... Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles“, Berlin, 14.10.2014.

Pollak, Reinhard: „Weiterbildung: Welche Hindernisse und Potenziale gibt es?“. 4. Expertenworkshop „Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung“ (Arbeiten 4.0), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, 17.02.2016

Thiele, Marion: „Junge Wissenschaft trifft... den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann“, Berlin, 18.11.2015.

4.3. Weitere Wissenstransfers

Pollak, Reinhard: Barnimer Netzwerk für Fachkräftesicherung (BNFS), Eberswalde, 11.11.2014.

Pollak, Reinhard: Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland, Freie Universität Berlin und Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn, 23.07.2015

Pollak, Reinhard: Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zur Novellierung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (Meister-BAföG), Berlin, 27.01.2016.

5 Verwendete Literatur (Auswahl)

- Allmendinger, J., C. Kleinert, M. Antoni, B. Christoph, K. Drasch, F. Janik, K. Leuze, B. Matthes, R. Pollak, & M. Ruland (2011): Adult education and lifelong learning. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14: 283-299.
- Arulampalam, W., & A. L. Booth (2001): Learning and Earning: Do Multiple Training Events Pay? A Decade of Evidence from a Cohort of Young British Men. *Economica* 68(271): 379-400.
- Ashenfelter, O. (1978): Estimating the effect of training programs on earnings. *Review of Economics and Statistics* 60: 47-57.
- Becker, R. (1991): Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24: 341-364.
- Beicht, U., E. M. Krekel, & G. Walden (2006): Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? (Vol. 274). Bielefeld: Bertelsmann.
- Bernhard, S., K. Hohmeyer, E. Jozwiak, S. Koch, T. Kruppe, G. Stephan, & J. Wolff (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*(314): 149-201.
- Büchel, F., & M. Pannenberg (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37(2): 73-126.
- Buchholz, S., J. Unfried, & H.-P. Blossfeld (2014): Reinforcing Social Inequalities? Adult Learning and Returns to Adult Learning in Germany, 242–263 in: H.-P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. V. de Vilhena, & S. Buchholz (Hrsg.), *Adult Learning in Modern Societies: An International Comparison from a Life-course Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht*. Bonn: BMBF.
- Doeringer, P. B., & M. Piore (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington.
- Görlitz, K. (2011): Continuous training and wages: An empirical analysis using a comparison-group approach. *Economics of Education Review* 30: 691-701.
- Kaufmann, K. (2012): *Informelles Lernen im Spiegel des Weiterbildungsmonitorings*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckulenz, A., & T. Zwick (2005). Heterogene Einkommenseffekte betrieblicher Weiterbildung. *Die Betriebswirtschaft* 65(3): 258-275.
- Li, J. H., M. König, M. Buchmann, & S. Sacchi (2000): The influence of further education on occupational mobility in Switzerland. *European Sociological Review* 16: 43-65.

- Lutz, B., & W. Sengenberger (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen: Verlag Otto Schwartz.
- Marsden, D. (1990): Institutions and Labour Market Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany, 414-438 in: R. Brunetta, & C. Dell'Aringa (Hrsg.), Labour Relations and Economic Performance. Basingstoke: Macmillan.
- Offerhaus, J. K. (2014): Further Training in Germany. Continuous Participation and the Impact of Attitudes and Personality, Ph.D. thesis, University of Bremen, Bremen.
- Pannenberg, M. (2001): Schützt Weiterbildung on-the-job vor Arbeitslosigkeit?, 275-291 in R. K. v. Weizsäcker (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 284. Berlin: Duncker & Humblot.
- Pfeifer, H. (2006): Welchen Nutzen hat Weiterbildung für Individuen – in Deutschland und in anderen europäischen und nicht-europäischen Ländern?, 232-257 in BIBB (Hrsg.), Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Bonn: Bertelsmann Verlag.
- Pfeiffer, F., & F. Reize (2001): Formelle und informelle berufliche Weiterbildung und Verdienst bei Arbeitnehmern und Selbständigen, 215 - 273 in: R. K. v. Weizsäcker (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 284. Berlin: Duncker & Humblot.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus.
- Spence, M. (1973): Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87: 355-374.
- Thurow, L. C. (1975): *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy.* New York: Basic Books.
- Weiss, Felix (2013): Postsecondary educational careers and social inequality: an analysis of social origin differences in educational career trajectories and their labor market outcomes in the US, Sweden and Germany. Mannheim, 2013. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-384401>.
- Wingens, M., & R. Sackmann (2000): Evaluation AFG-finanzierter Weiterbildung Arbeitslosigkeit und Qualifizierung in Ostdeutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33(1):39-53.
- Wolter, F. & J. Schiener (2009): Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61: 90–117.
- Wunsch, C. (2005): Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification, Discussion paper 2005-06, Universität St. Gallen.