INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

19|2019

In aller Kürze

- Die Weiterbildung von Beschäftigten gewinnt durch die digitale Entwicklung, demografische Veränderungen sowie die zunehmende internationale Verflechtung immer mehr an Bedeutung. Dies gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Fast ein Drittel der deutschen abhängig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund nahm von 2013 bis 2015 an mindestens einer beruflichen Weiterbildung teil. Bei den selbst Eingewanderten (1. Generation) sind dies 20 Prozent. In Deutschland geborene Beschäftigte mit mindestens einem eingewanderten Elternteil (2. Generation) bilden sich ähnlich häufig weiter wie Deutsche ohne Migrationshintergrund.
- Die höchste Teilnahmequote an Weiterbildung weisen mit 35 Prozent die abhängig erwerbstätigen Frauen der 2. Generation auf. Sie sind meist gut qualifiziert und arbeiten oft in qualifizierten Angestelltenpositionen sowie in weiterbildungsintensiven Branchen wie dem Erziehungs- und Gesundheitsbereich und der Öffentlichen Verwaltung. Solche Faktoren begünstigen die Teilhabe an Weiterbildung.
- Anstrengungen, um die Teilhabe an Weiterbildung zu erhöhen, sollten sich vor allem auf die selbst Eingewanderten der 1. Generation beziehen. Bedeutsam sind für diesen Personenkreis aber auch Ausbildung oder Studium sowie die Anerkennung mitgebrachter beruflicher Qualifikationen.

Beschäftigte ohne und mit Migrationshintergrund im Vergleich

Frauen der zweiten Generation nehmen am häufigsten an beruflichen Weiterbildungen teil

von Ute Leber, Huy Le Quang und Franziska Schreyer

Der demografische und technologische Wandel sowie die Internationalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft erfordern ein Lernen das Leben lang. Die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung ist bislang aber ungleich auf Personengruppen verteilt. Das zeigt sich auch bei den Erwerbstätigen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund. Männliche Beschäftigte, die selbst eingewandert sind, nehmen vergleichsweise selten, weibliche Beschäftigte, deren Eltern eingewandert waren, dagegen häufig an Weiterbildung teil.

Die Zahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt in Deutschland zur Verfügung stehen, wird zukünftig abnehmen. Gründe sind die Alterung der Gesellschaft und der in Zukunft zu erwartende Bevölkerungsrückgang (Fuchs/Kubis/Schneider 2018).

Nicht sinken dürfte dagegen der Bedarf an qualifizierten Erwerbspersonen. Mit dem steigenden Einsatz moderner Technologien wie künstlicher Intelligenz und cyberphysischer Systeme wird die zunehmende Digitalisierung zwar viele Tätigkeiten ersetzen, die heute noch von Menschen verrichtet werden, aber gleichzeitig neue Berufe und Tätigkeitsfelder schaffen. Diese sich schnell wandelnde Arbeitswelt stellt neue Herausforderungen an die Erwerbspersonen, die diese durch Qualifizierung besser bewältigen können.

Steigende Anforderungen an die Beschäftigten ergeben sich auch durch die zunehmende Internationalisierung von Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft. Dies betrifft etwa Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen oder spezifisches Know-how über gesetzliche und technische Normen im Ausland, die sich von denen im Inland unterscheiden (Capuano/Rhein/Stepanok 2017).

Im Zuge des demografischen und digitalen Wandels sowie der zunehmenden internationalen Verflechtungen

wird damit – neben Schule, Ausbildung und Studium – Weiterbildung immer wichtiger. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung stagnierte allerdings zwischen 2012 und 2016, wie die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018) auf Basis des Adult Education Survey (AES) zeigt. Zwischen 2016 und 2018 stieg die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung, bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung blieb sie gleich (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a: 22).

Vor diesem Hintergrund haben sich Bund, Länder, die Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Nationalen Weiterbildungsstrategie die Entwicklung einer neuen Weiterbildungskultur in Deutschland zum Ziel gesetzt. Weiterbildung soll stärker selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags und des Lebens werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019b). Die Bundesregierung betrachtet dies als Teil einer vorsorgenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Diese soll die Menschen befähigen, den Strukturwandel zu bewältigen und jenen mit erschwerten Startmöglichkeiten Chancen eröffnen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales o. J.).

Bislang sind die Chancen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, ungleich auf Personengruppen verteilt. Wie Kleinert und Wölfel (2018) in ihrer Studie zur betrieblichen Weiterbildung zeigen, unterscheidet sich die Teilhabe je nach den Weiterbildungsbedingungen im Unternehmen und den Anforderungen am Arbeitsplatz. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit steigt, wenn es eine strukturierte Weiterbildungsplanung im Betrieb gibt und wenn Beschäftigte hohe analytische und kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen haben. Umgekehrt nehmen Beschäftige mit unterdurchschnittlichen Anforderungen und Routineaufgaben kaum an betrieblicher Weiterbildung teil. Beschäftigte, deren Tätigkeiten großteils durch moderne Technologien ersetzt werden könnten, absolvieren seltener berufliche Weiterbildung als Beschäftigte, deren Tätigkeiten ein geringeres Risiko aufweisen, durch Computer ersetzt zu werden – so die Befunde von Heß/Janssen/Leber (2019).

Weitere Studien mit unterschiedlichen Datenquellen (vgl. Infobox 1) belegen, dass mittlere Altersgruppen betriebliche Weiterbildung häufiger besuchen als jüngere und ältere, auch wenn sich die Unterschiede zwischen den Altersgruppen in den letzten Jahren verringert haben. Personen mit Hochschulabschluss nehmen deutlich häufiger an betrieblicher oder individuell-berufsbezogener Weiterbildung teil als Personen ohne oder mit beruflichem Abschluss. Schließlich ist die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Migrationshintergrund höher als die der Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund wächst: Ihre Zahl stieg zwischen 2005 und 2018 von 14 Millionen auf knapp 21 Millionen (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018; Statistisches Bundesamt 2019a). Im Jahr 2018 hatte jede vierte Person in Deutschland einen Migrationshintergrund.[1] Knapp elf Millionen Menschen mit Migrationshintergrund standen dem Arbeitsmarkt als Erwerbstätige oder Erwerbslose zur Verfügung (Statistisches Bundesamt 2019b). Diese Personengruppe ist sehr vielfältig: Das Spektrum kann von der australischen

1

Unterschiedliche Daten und Konzepte zu betrieblicher und individuell-berufsbezogener Weiterbildung

Zugänglich sind verschiedene Erhebungen, die Informationen zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung stellen. Einen speziellen Blick auf die betrieblich geförderte Weiterbildung bieten Betriebs- und Unternehmensbefragungen wie das IAB-Betriebspanel, die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft, die europäische Weiterbildungsbefragung Continuing Vocational Training Survey (CVTS) oder das Qualifizierungspanel des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Eine individuelle Perspektive erlauben dagegen Personen- und Haushaltsbefragungen wie das Sozio-oekonomische Panel, das Nationale Bildungspanel, der Mikrozensus oder der Adult Education Survey (AES). Hier wird die Beteiligung von Personen betrachtet, wobei die Weiterbildung sowohl vom Betrieb als auch vom Individuum selbst finanziert sein kann.

Ein wichtiger Indikator zur Beschreibung der Weiterbildung ist die Teilnahmequote, das heißt der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Personen der jeweiligen Bezugsgruppe. In Abhängigkeit von dem jeweils zugrundeliegenden Konzept von Weiterbildung, dem Untersuchungszeitraum, der Abgrenzung der Stichprobe sowie davon, ob es sich um eine Ein- oder Mehrthemenbefragung handelt, unterscheiden sich die je nach Erhebung ausgewiesenen Teilnahmequoten zum Teil erheblich (Eisermann/Janik/Kruppe 2014). Auch wenn das erhobene Niveau der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Untersuchungen schwankt, kommen die Erhebungen zu sehr ähnlichen Ergebnissen, was die Strukturen der Weiterbildungsbeteiligung von verschiedenen Personen- beziehungsweise Betriebsgruppen betrifft.

Dieser IAB-Kurzbericht fußt auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, vgl. hierzu Infobox 3).

[1] In der Definition des Statistischen Bundesamts (2019a) hat eine Person Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Wissenschaftlerin über den spanischen Krankenpfleger bis hin zur jungen Frau aus Afghanistan reichen, die dort keine Schule besuchen durfte.

Auf die Gruppe der beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund und deren Teilhabe an beruflicher Weiterbildung richtet sich der Fokus in diesem Kurzbericht. Wir differenzieren nach unterschiedlichem Migrationshintergrund (vgl. Infobox 2) und fragen, inwieweit sich die Teilhabe dieser Personengruppen an beruflicher Weiterbildung von der Teilhabe der deutschen abhängig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Konkret betrachten wir betrieblich finanzierte sowie individuell-berufsbezogene Weiterbildung von abhängig Beschäftigten (im Folgenden verkürzt: „berufliche Weiterbildung").

Für die Analyse nutzen wir Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 erhoben wurden (vgl. Infobox 3). Sie erlauben es, die Gruppe der erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund auf repräsentativer Datenbasis differenziert zu untersuchen.

Wir bearbeiten dabei insbesondere folgende Fragen: Unterscheidet sich die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung je nachdem, ob die Befragten selbst eingewandert (1. Generation) oder ob sie Kinder eingewanderter Eltern (2. Generation) sind? Wie hoch ist die Teilnahmequote von weiblichen und männlichen oder von unterschiedlich qualifizierten Beschäftigten mit Migrationshintergrund? Welche Rolle spielt der Wirtschaftszweig, in dem die Menschen arbeiten? Was begründet ihre unterschiedliche Teilhabe an beruflicher Weiterbildung? Welche Faktoren (z. B. die jeweilige Qualifikation und berufliche Stellung) wirken sich positiv auf diese Teilhabe aus? Zum Vergleich stellen wir darüber hinaus Befunde zu den abhängig beschäftigten Deutschen ohne Migrationshintergrund und deren Teilnahme an beruflicher Weiterbildung vor.

Vor der Darstellung unserer Befunde zur Weiterbildung geben wir einen Überblick über wesentliche Charakteristika der abhängig Erwerbstätigen ohne und mit Migrationshintergrund. Betrachtet werden abhängig Beschäftigte in Voll- oder Teilzeit im Alter von 26 bis 65 Jahren. Personen, die ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig beschäftigt sind, bleiben unberücksichtigt, da sie nur selten Zielgruppe der häufigsten Weiterbildungsform sind, nämlich der betrieblichen Weiterbildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a: 20). Ebenfalls aus der Betrachtung ausgeschlossen sind nicht erwerbstätige sowie erwerbslose Personen und deren Teilhabe an Bildungsmaßnahmen (zu geförderter beruflicher Weiterbildung allgemein vgl. Bernhard/Lang/Kruppe 2017).

In unserer Analyse betrachten wir somit nur einen Teil der Bevölkerung in Deutschland, was bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten ist. Insgesamt ist festzustellen, dass Personen mit Migrationshintergrund seltener erwerbstätig sind als Personen ohne Migrationshintergrund. Eingewanderte der 1. Generation gehen seltener einer Erwerbstätigkeit nach als Eingewanderte der 2. Generation. Sowohl für deutsche Personen ohne Mig-

2

Begriffe und Definitionen

- **Migrationshintergrund:** Als Personen mit Migrationshintergrund werden in diesem IAB-Kurzbericht Menschen bezeichnet, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind, unabhängig von ihrer aktuellen Staatsangehörigkeit.
- **1. und 2. Generation:** Migrantinnen und Migranten der 1. Generation sind selbst nach Deutschland eingewandert. Angehörige der 2. Generation sind in Deutschland geboren, mindestens ein Elternteil ist eingewandert.
- **Deutsche ohne Migrationshintergrund:** Als Deutsche ohne Migrationshintergrund gelten in den Analysen dieses IAB-Kurzberichts Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, sofern sie keinen Migrationshintergrund besitzen.

3

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) als Datenquelle

Unsere Analysen basieren auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), einer repräsentativen Wiederholungsbefragung von Personen ohne und mit Migrationshintergrund. Jährlich werden gut 20.000 Personen in rund 11.000 Haushalten befragt. Die Interviews erfolgen persönlich und sind computerunterstützt. Das SOEP wird seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 in Ostdeutschland im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin durchgeführt; die Befragung der jüngeren Migrantengruppen führt das IAB gemeinsam mit dem SOEP im Rahmen der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe durch. Angaben zu den seit Mitte der 1990er Jahre eingewanderten Personen und Angehörigen der 2. Generation, die seitdem zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, stammen überwiegend aus dieser Stichprobe.

Im SOEP werden die Personen danach gefragt, ob sie im letzten Jahr an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Die für diesen Kurzbericht herangezogenen Befragungen aus den Jahren 2014, 2015 und 2016 beleuchten somit die Weiterbildungsteilnahme in den Jahren 2013 bis 2015. Entsprechend Fragebogentext erfasst das SOEP als berufliche Weiterbildung jede Weiterbildungsmaßnahme, die „eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft, erweitert oder bei der, wie bei einer Umschulung, eine berufliche Veränderung angestrebt wird. Der zeitliche Umfang der Weiterbildung kann wenige Stunden bis mehrere Monate umfassen. Die Initiative kann durch Sie selbst, durch Ihren Arbeitgeber oder durch eine öffentliche Einrichtung wie der Bundesagentur für Arbeit erfolgen." Weiterbildung kann demnach sowohl kursförmig organisierte (non) formale Maßnahmen umfassen als auch eher arbeitsintegrierte, informelle Lernaktivitäten. Eine Weiterbildungsbeteiligung kann sich dabei auch aus gesetzlichen Verpflichtungen ergeben, wie dies etwa im Gesundheits- und Sozialwesen häufig der Fall ist.

rationshintergrund als auch für Personen mit Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation gilt darüber hinaus, dass Männer häufiger erwerbstätig sind als Frauen (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018 sowie ergänzende eigene Auswertungen aus dem SOEP).

In den folgenden Analysen unterscheiden wir jeweils zwischen Frauen und Männern sowie zwischen abhängig Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation.

Charakteristika von Beschäftigten ohne und mit Migrationshintergrund im Überblick

Tabelle T1 zeigt zur Altersstruktur, dass in der Gruppe der abhängig Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund anteilig mehr Personen jünger sind (26–45 Jahre) als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Anteilig besonders viele junge Frauen und Männer (26–35 Jahre) gibt es in der 2. Generation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Entsprechend sind bei den Beschäftigten der 2. Generation die Anteile der Verheirateten am geringsten. Sind Kinder vorhanden, so leisten die abhängig erwerbstätigen Frauen der 2. Generation mit durchschnittlich drei Stunden pro Werktag am meisten Betreuungsarbeit.

Bei den Herkunftsregionen dominiert mit Abstand die Europäische Union (EU). Drei von vier Eingewanderten der 1. Generation sind aus Mitgliedsstaaten der EU nach Deutschland immigriert. Bei neun von zehn abhängig Erwerbstätigen der 2. Generation ist mindestens ein Elternteil aus einem EU-Land eingewandert.

Gut jeder dritte selbst zugewanderte Mann arbeitet als ungelernter oder angelernter Arbeiter; bei den beschäftigten Frauen der 1. Generation ist dieser Anteil mit 43 Prozent noch höher. Ganz

T1

Ausgewählte Merkmale abhängig Erwerbstätiger ohne und mit Migrationshintergrund

Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren[1], Anteile in Prozent

Merkmale	Deutsche ohne Migrationshintergrund		Personen mit Migrationshintergrund					
			Insgesamt		1. Generation		2. Generation	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Alter in Jahren								
26 bis 35	17	18	23	34	22	29	28	39
36 bis 45	25	22	31	31	30	32	32	29
46 bis 55	37	38	28	21	29	23	25	19
56 bis 65	21	22	18	14	19	16	15	13
Familiäre Situation								
Verheiratet	57	62	60	65	68	72	45	50
Zeitaufwand Kinderbetreuung (Stunden/Werktag)	2	1	2	1	2	1	3	1
Herkunftsregion								
EU-28	100	100	81	79	76	74	89	90
Türkei	-	-	6	9	6	10	7	7
Sonstige Drittstaaten	-	-	13	12	18	16	4	3
Berufliche Stellung								
Un- oder angelernte Arbeiter	14	11	31	30	43	35	10	20
Facharbeiter/Vorarbeiter/Meister	4	27	5	22	4	23	7	20
Einfache Angestellte	15	7	12	6	11	6	15	6
Qualifizierte Angestellte	47	25	38	20	31	15	51	30
Hochqualifizierte Angestellte	12	23	12	20	10	20	13	20
Beamte	8	7	2	2	1	1	4	4
Zahl der Beobachtungen	9.714	9.154	2.595	3.341	1.702	2.427	893	914

[1] Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016; gewichtet. © IAB

anders dagegen bei den Frauen der 2. Generation: Hier arbeitet jede Zehnte an- oder ungelernt. Fast zwei Drittel dieser Frauen sind in qualifizierten oder hochqualifizierten Angestelltenpositionen tätig – anteilsmäßig mehr als bei den deutschen Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund.

Die Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ist stärker polarisiert als die der Deutschen ohne Migrationshintergrund: Erstere haben einerseits zu höheren Anteilen keinen beruflichen Abschluss (vgl. Abbildung A1). Hier wird die Anwerbung von geringqualifizierten Arbeitskräften in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts und der darauf folgende Familiennachzug eine Rolle spielen (Oltmer/Kreienbrink/Sanz Díaz 2012). Bedeutsam sind zudem Unterschiede in den Ausbildungssystemen, da viele Herkunftsländer keine mit Deutschland vergleichbaren Systeme der Berufsausbildung aufweisen. Denkbar ist auch, dass die Personen mit Migrationshintergrund im Ausland zwar berufliche Zertifikate und Kompetenzen erworben haben, dieser aber in Deutschland nicht anerkannt werden.

Andererseits verfügen Beschäftigte mit Migrationshintergrund etwas häufiger über Hochschulabschlüsse als deutsche Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Das hängt damit zusammen, dass seit der Jahrtausendwende der Anteil der Personen mit Hochschulabschlüssen unter den Neueingewanderten deutlich gestiegen ist (Brücker/Seibert/Wapler 2017). Die Qualifikationsstruktur insbesondere der abhängig erwerbstätigen Frauen der 2. Generation ist fast identisch mit der der deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund.

Insgesamt ist festzuhalten, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund der 1. Generation deutlich häufiger als Deutsche ohne Migrationshintergrund als un- oder angelernte Arbeiterinnen oder Arbeiter tätig sind. Dies hat zum einen damit zu tun, dass Erstere seltener über einen (anerkannten) beruflichen Abschluss verfügen als Letztere. Zum anderen kann dies aber auch die Folge einer nicht qualifikationsadäquaten Beschäftigung sein. So arbeiten Personen mit Migrationshintergrund häufiger unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation als Einheimische, auch wenn zwischen einzelnen Gruppen deutliche Unterschiede bestehen (Kracke 2016).

Befunde zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Im Folgenden werden die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung (vgl. Infobox 1) von abhängig Erwerbstätigen ohne oder mit unterschiedlichem Migrationshintergrund (vgl. Infobox 2) im Beobachtungszeitraum von 2013 bis 2015 vorgestellt.

Teilnahme insgesamt

Im Beobachtungszeitraum nahm knapp jede/r dritte deutsche Beschäftigte ohne Migrationshintergrund mindestens einmal an beruflicher Weiterbildung teil (31 %). Bei den Personen mit Migrationshintergrund waren dies 25 Prozent (vgl. Abbildung A2, Seite 6).

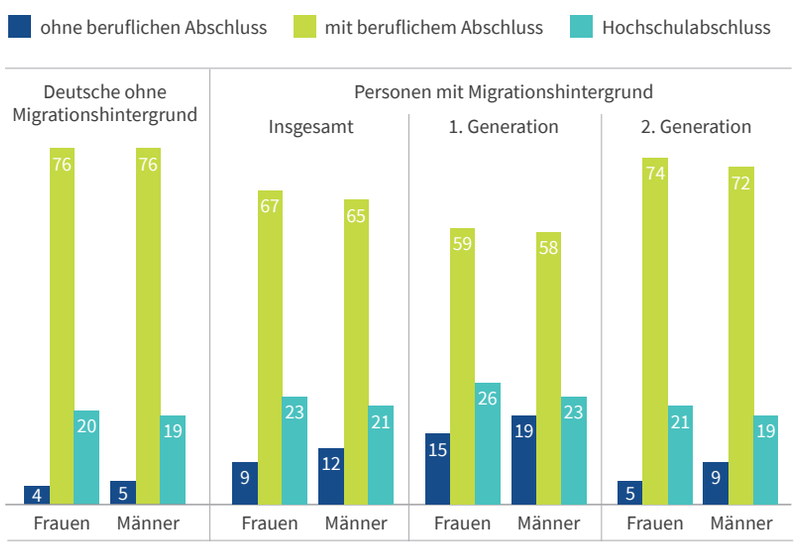
Ergänzende Auswertungen zeigen: Im Durchschnitt hat jede befragte abhängig erwerbstätige Person, die an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hat, in den drei Beobachtungsjahren drei Weiterbildungsangebote besucht. Dies gilt für Personen mit Migrationshintergrund ebenso wie für Personen ohne Migrationshintergrund.

Die Datenbasis bietet keine Informationen zum Inhalt der wahrgenommenen beruflichen Weiterbildung (ob es sich beispielsweise um die Aneignung von digitalen oder sozialen Kompetenzen, von Verkaufstechniken, kaufmännischem oder

A1

Qualifikationsstruktur (höchster Bildungsabschluss) von abhängig erwerbstätigen Frauen und Männern ohne und mit Migrationshintergrund

Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren[1], Anteile in Prozent



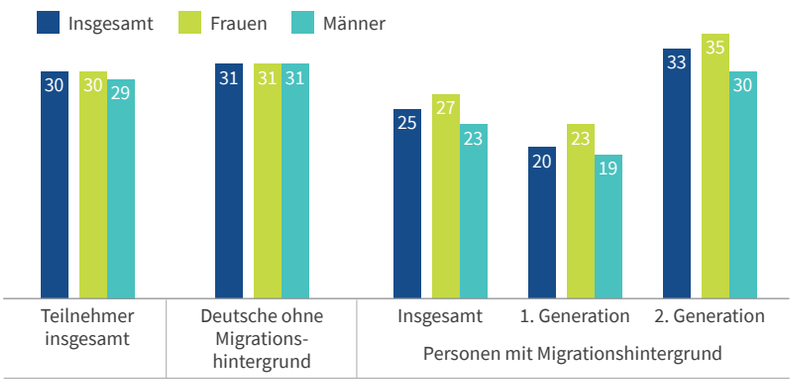
[1] Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016; gewichtet. © IAB

A2

Teilnahmequoten abhängig Erwerbstätiger ohne und mit Migrationshintergrund an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

2013 bis 2015, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren[1], in Prozent



[1] Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Anmerkung: Gefragt wurde: „Haben Sie (im Vorjahr) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen?" Die Ergebnisse unterscheiden sich signifikant zwischen den hier betrachteten Gruppen auf dem 1-, 5- und 10-Prozentniveau.

Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016; gewichtet. © IAB

medizinischem Wissen handelt). Die in den Jahren 2014 und 2015 im Rahmen des SOEP erhobenen Daten mit speziellem Bezug auf betriebliche Weiterbildung erlauben aber Aussagen zur Dauer der Weiterbildung. In diesen beiden Beobachtungsjahren haben deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Migrationshintergrund im Durchschnitt an neun Tagen und Teilnehmende mit Migrationshintergrund im Durchschnitt an elf Tagen eine betriebliche Weiterbildung besucht.

Teilnahme der 1. und 2. Generation

Bei selbst Eingewanderten der 1. Generation beträgt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung rund 20 Prozent. Anders dagegen bei den Beschäftigten der 2. Generation mit Migrationshintergrund: 33 Prozent von ihnen nahmen an beruflicher Weiterbildung teil, das sind anteilsmäßig also geringfügig mehr als bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund (31 %, vgl. Abbildung A2). Weiterbildung scheint folglich bislang weniger der beruflichen Integration von selbst Eingewanderten als vielmehr der beruflichen Konsolidierung von Erwerbstätigen der 2. Generation zu dienen (Öztürk 2018; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

Dabei muss allerdings der Umstand berücksichtigt werden, dass ein beachtlicher Teil der Neueingewanderten eine berufliche Erst- oder Zweitausbildung beziehungsweise ein Studium in Deutschland absolviert. Dies trifft unseren Analysen zufolge auf rund 40 Prozent der befragten Eingewanderten der 1. Generation zu, die im Ausland keinen beruflichen Abschluss erworben haben. Diese Personen nehmen folglich zunächst vorrangig eine Ausbildung oder ein Studium auf und weniger eine Weiterbildung.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass nach Daten des Adult Education Survey (AES) die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund zwischen 2016 und 2018 gestiegen ist. Dies gilt für die 1. Generation ebenso wie für die 2. Generation und für die betriebliche wie für die individuell-berufsbezogene Weiterbildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a: 35).[2] Gleichwohl liegt auch dieser Studie zufolge die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung als häufigster Weiterbildungsform bei der 1. Generation niedriger als bei der 2. Generation beziehungsweise bei den Personen ohne Migrationshintergrund.

Teilnahme von Frauen und Männern

35 Prozent der abhängig erwerbstätigen Frauen der 2. Generation mit Migrationshintergrund nahmen im Beobachtungszeitraum mindestens einmal an beruflicher Weiterbildung teil (vgl. Abbildung A2). Damit weisen sie die höchste Teilnahmequote überhaupt auf – höher auch als die Teilnahmequoten deutscher Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund (jeweils 31 %).

Dies dürfte damit zusammenhängen, dass 95 Prozent der beschäftigten Frauen der 2. Generation einen beruflichen oder hochschulischen Bildungsabschluss besitzen und vergleichsweise häufig in (hoch-)qualifizierten Angestelltenpositionen arbeiten (vgl. Abbildung A1 und Tabelle T1) – und in allen Teilgruppen nehmen qualifizierte Personen häufiger an Weiterbildung teil als un- und angelernte (wie weiter unten ausgeführt wird).

[2] In diesem Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019a: 35) werden als „Personen mit Migrationshintergrund und eigener Zuwanderungserfahrung (erste Generation)" Personen definiert, die „selbst nicht in Deutschland geboren wurden und von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde". Zu den „Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation)" werden Personen gezählt, die „selbst in Deutschland geboren wurden und von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde".

Eine ergänzende Auswertung zeigt darüber hinaus, dass mehr als jede dritte beschäftigte Frau der 2. Generation im Bereich Erziehung und Gesundheit und jede Fünfte im Öffentlichen Dienst arbeitet. Beschäftigte in diesen Bereichen weisen allgemein eine hohe Weiterbildungsbeteiligung auf (wie ebenfalls weiter unten ausgeführt wird).

Teilnahme unterschiedlich qualifizierter Personen

Bei allen betrachteten Teilgruppen ohne und mit Migrationshintergrund zeigt sich: Je höher die berufliche Qualifikation, desto höher ist die Teilnahmequote (vgl. Abbildung A3).

Mit 12 Prozent am niedrigsten ist die Teilnahmequote der Eingewanderten der 1. Generation ohne einen (anerkannten) beruflichen Abschluss. Bei den deutschen Geringqualifizierten liegt sie immerhin bei 21 Prozent.

Insgesamt ist zu erkennen, dass die Beschäftigten der 2. Generation innerhalb jeder Qualifikationsgruppe nicht nur höhere Teilnahmequoten an Weiterbildung aufweisen als die Beschäftigten der 1. Generation. Darüber hinaus liegt die Teilnahmequote der 2. Generation ohne oder mit beruflichem Abschluss höher als bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund dieser Qualifikationsgruppen. Bei Personen mit Hochschulabschluss liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten der 2. Generation gleichauf mit der der deutschen Beschäftigten: Fast jede/r Zweite hat im Beobachtungszeitraum mindestens eine berufliche Weiterbildung besucht.

Teilnahme nach Altersgruppen

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung unterscheidet sich bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund nach Altersgruppen relativ wenig. Bei den Älteren der 1. Generation liegt sie mit 18 Prozent vergleichsweise niedrig, bei den 46- bis 65-Jährigen der 2. Generation mit rund einem Drittel dagegen hoch (vgl. Tabelle T2, Seite 8).

Teilnahme nach Herkunftsregion

Personen mit Migrationshintergrund aus EU-Staaten nehmen mit 26 Prozent anteilsmäßig häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als Personen aus Drittstaaten (aus der Türkei 16 % bzw. aus sonstigen Drittstaaten 18 %).

Auch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016) zeigt deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung je nach Herkunftsregion und verweist auf besonders niedrige Teilnahmequoten von Personen mit türkischem Migrationshintergrund. In unserer Analyse zeigt sich: Die geringere Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung für abhängig Erwerbstätige mit türkischem Hintergrund (16 %) geht vor allem auf die geringe Teilnahme der 1. Generation zurück (12 %). Bei der 2. Generation liegt die Quote höher, nämlich bei 19 Prozent (vgl. Tabelle T2).

Teilnahme nach beruflicher Stellung

Un- und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter nehmen mit Abstand am seltensten an beruflicher Weiterbildung teil (vgl. Tabelle T2). Über alle Vergleichsgruppen hinweg sind die Teilnahmequoten bei den qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten sowie bei den Beamtinnen und Beamten am höchsten.

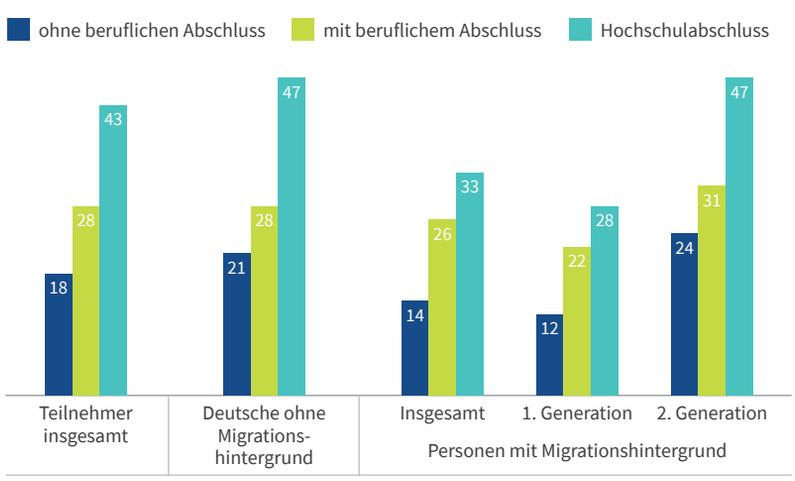
Teilnahme nach Wirtschaftszweigen

Wie Tabelle T2 zeigt, weisen die Eingewanderten der 1. Generation, die im Agrarbereich, im Handel sowie in Haushalten und sonstigen Dienstleistungen arbeiten, die mit Abstand niedrigsten Teilnahmequoten auf (6 % bis 8 %).

A3

Teilnahmequoten abhängig Erwerbstätiger ohne und mit Migrationshintergrund an beruflicher Weiterbildung nach höchstem Bildungsabschluss

2013 bis 2015, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren[1], in Prozent



[1] Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Anmerkung: Gefragt wurde: „Haben Sie (im Vorjahr) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen?" Die Ergebnisse unterscheiden sich signifikant zwischen den hier betrachteten Gruppen auf dem 1-, 5- und 10-Prozentniveau.

Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016; gewichtet. © IAB

Es sind die Beschäftigten in Kommunikations-, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Gesundheit, die am häufigsten berufliche Weiterbildungen besuchen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund (26 % bis 47 %). Aber auch hier fallen die im Vergleich geringeren Teilnahmequoten der selbst eingewanderten 1. Generation auf.

Unterschiede zwischen den Sektoren sind auch darauf zurückzuführen, dass in manchen Bereichen gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung bestehen. Dies gilt insbesondere für das Erziehungs- und das Gesundheitswesen, was die hohe Weiterbildungsbeteiligung in diesen Branchen teilweise erklären kann.

Faktoren, die Weiterbildung begünstigen

Um zu untersuchen, ob der Migrationshintergrund einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung leistet oder ob die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten ohne und mit Migrationshintergrund auf andere Faktoren – wie Unterschiede in der Qualifikation oder der beruflichen Stellung – zurückzuführen sind, haben wir multivariate Analysen durchgeführt. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung stellt darin die abhängige Variable dar. Als erklärende Variablen verwenden wir neben dem Einwanderungsstatus persönliche Charakteristika wie das Geschlecht, das Alter oder

T2

Teilnahmequoten abhängig Erwerbstätiger ohne und mit Migrationshintergrund an beruflicher Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen

2013 bis 2015, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren[1)], in Prozent

Merkmale	Teilnehmer insgesamt	Deutsche ohne Migrationshintergrund	Personen mit Migrationshintergrund		
			Insgesamt	1. Generation	2. Generation
Alter in Jahren					
26 bis 35	31	32	26	23	29
36 bis 45	32	34	25	22	31
46 bis 55	28	29	22	18	32
56 bis 65	28	29	25	18	34
Herkunftsregion					
EU-28	30	31	26	23	35
Türkei	17	-	16	12	19
Sonstige Drittstaaten	18	-	18	15	20
Berufliche Stellung					
Un- oder angelernte Arbeiter	9	10	9	8	13
Facharbeiter/Vorarbeiter/Meister	18	19	15	16	13
Einfache Angestellte	21	20	23	19	30
Qualifizierte Angestellte	35	35	35	31	40
Hochqualifizierte Angestellte	45	46	41	40	43
Beamte	50	49	54	29	62
Wirtschaftszweig					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	15	16	10	6	23
Verarbeitendes Gewerbe	24	25	20	18	25
Baugewerbe	21	22	18	16	27
Handel	18	21	11	8	17
Kommunikations-, Finanz-, und Versicherungsdienstleistungen	32	33	29	27	32
Öffentliche Verwaltung	34	34	31	26	36
Erziehung und Gesundheit	44	45	41	36	47
Haushalte und sonstige Dienstleistungen	29	31	19	8	26
Zahl der Beobachtungen	24.804	18.868	5.936	4.129	1.807

[1)] Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Anmerkung: Gefragt wurde: „Haben Sie (im Vorjahr) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen?" Die Ergebnisse unterscheiden sich signifikant zwischen den hier betrachteten Gruppen auf dem 1-, 5- und 10-Prozentniveau.

Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016; gewichtet. © IAB

die berufliche Qualifikation sowie Merkmale der Beschäftigung und des Betriebs wie die berufliche Stellung oder den Wirtschaftszweig. Insgesamt haben wir vier verschiedene Modelle geschätzt, in denen die jeweils einbezogenen erklärenden Variablen nach und nach erweitert werden.[3]

Wie die Schätzergebnisse in Tabelle T3 (Modelle 1 bis 4, Seite 10) verdeutlichen, steht der Migrationshintergrund nicht in jedem Fall in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung. Eingewanderte der 1. Generation beteiligen sich signifikant seltener an beruflicher Weiterbildung als Deutsche ohne Migrationshintergrund; für abhängig Erwerbstätige der 2. Generation zeigt sich jedoch kein statistisch signifikanter Effekt auf die Teilnahme an Weiterbildung. Dies gilt auch, wenn die Zugehörigkeit zur 2. Generation mit dem Geschlecht interagiert wird. Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten der 2. Generation beziehungsweise speziell die von beschäftigten Frauen der 2. Generation, die sich in unserer deskriptiven Untersuchung gezeigt hat, scheint folglich nicht auf den Einwanderungsstatus an sich, sondern auf andere Faktoren zurückzuführen zu sein.

Eine wichtige Rolle spielen dabei die relativ gute Qualifikationsstruktur der (weiblichen) Beschäftigten der 2. Generation sowie ihre vergleichsweise hohe berufliche Stellung. Unsere multivariaten Analysen bestätigen die große Bedeutung, die diesen Faktoren zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung zukommen, und damit den aus der Weiterbildungsforschung bekannten Befund, wonach die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Qualifikationsniveau steigt und zwischen Personen mit unterschiedlicher beruflicher Stellung schwankt. (Hoch-)Qualifizierte Beschäftigte nehmen danach signifikant häufiger an Weiterbildung teil als un- und angelernte.

Ein weiteres Schätzergebnis weist auf die Bedeutung von Deutschkenntnissen hin: Unsere Berechnungen zeigen, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung umso höher ausfällt, je besser das Deutsch der Beschäftigten ist. Deutsche Sprachkompetenz und die Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen erhöhen somit nicht nur die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt, wie Lang (2019) sowie Brücker et al. (2019) nachweisen. Sie scheinen sich darüber hinaus positiv auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung und damit auf die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit auszuwirken.

Ferner spielen Merkmale des Betriebs eine Rolle. Mit der Betriebsgröße steigt die Weiterbildungsbeteiligung – damit bestätigen unsere Analysen auch diesen aus der Weiterbildungsforschung bekannten Befund. Insbesondere im Bereich Erziehung und Gesundheit haben Beschäftigte eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Dies ist mit ein Grund dafür, dass erwerbstätige Frauen der 2. Generation vergleichsweise hohe Teilnahmequoten aufweisen (vgl. Abbildung A2), denn mehr als jede Dritte von ihnen arbeitet in diesem Bereich (ergänzende Auswertungen).

Fazit

Abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund nehmen im Durchschnitt etwas seltener an beruflicher Weiterbildung teil als abhängig beschäftigte Deutsche ohne Migrationshintergrund (25 % bzw. 31 % der jeweiligen Gruppe). Dieser Unterschied geht allerdings auf die mit 20 Prozent deutlich geringere Teilnahme der selbst Eingewanderten (der 1. Generation) zurück, während die Teilnahmequote der 2. Generation 33 Prozent beträgt. Hinzuweisen ist aber auf einen aktuellen Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019a: 35), der auf Daten des Adult Education Survey (AES) 2018 basiert. Diesem zufolge ist die Teilnahme der 1. Generation an beruflicher Weiterbildung in jüngerer Zeit gestiegen, auch wenn sie bei der betrieblichen Weiterbildung nicht das Niveau

4

IAB-Infoplattform

Mehr zum Thema „Betriebliche Weiterbildung“ finden Sie unter http://www.iab.de/infoplattform/betriebliche-weiterbildung. Die Infoplattform des IAB präsentiert Literaturnachweise zu Forschung sowie zu Erfahrungen aus der betrieblichen Weiterbildungspraxis.

[3] Zusätzlich haben wir eine Schätzung nur für die Eingewanderten der 1. Generation durchgeführt, in die wir die Aufenthaltsdauer in Deutschland als weitere erklärende Variable aufgenommen haben. Hier zeigt sich ein geringer positiver Zusammenhang. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, steigt mit zunehmender Aufenthaltsdauer leicht an.

der 2. Generation beziehungsweise der Personen ohne Migrationshintergrund erreicht.

Wie unsere Analysen zeigen, haben die Beschäftigten der 1. Generation auf der einen Seite häufiger als Deutsche keinen hier anerkannten beruflichen Abschluss; die Teilnahmequote dieser Gruppe an beruflicher Weiterbildung ist mit 12 Prozent vergleichsweise besonders niedrig.

T3

Determinanten der Beteiligung abhängig Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung

Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren[1)]

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Migrationshintergrund und soziodemografische Merkmale der Beschäftigten				
Deutsche ohne Migrationshintergrund (Referenzgruppe)				
1. Generation mit Migrationshintergrund	0,552 *** (0,050)	0,502 *** (0,067)	0,512 *** (0,120)	0,705 ** (0,109)
2. Generation mit Migrationshintergrund	1,111 (0,123)	0,929 (0,151)	0,986 (0,158)	1,113 (0,109)
Frauen		0,964 (0,061)	1,009 (0,064)	0,871 *** (0,049)
1. Generation mit Migrationshgr. * Frauen		1,155 (0,209)	1,121 (0,223)	0,890 (0,120)
2. Generation mit Migrationshgr. * Frauen		1,338 (0,300)	1,293 (0,295)	1,056 (0,110)
Alter		1,010 (0,025)	1,009 (0,027)	1,057 *** (0,018)
Alter-Quadrat		0,999 (0,002)	0,999 (0,003)	0,999 (0,001)
Vorbildung (höchster beruflicher Bildungsabschluss) und Deutschkenntnisse				
Ohne beruflichen Abschluss (Referenzgruppe)				
Beruflicher Abschluss			1,547 *** (0,182)	1,125 * (0,081)
Hochschulabschluss			3,362 *** (0,429)	1,130 *** (0,107)
Gutes Deutsch (Selbsteinschätzung)			2,102 *** (0,377)	1,498 *** (0,164)
Berufliche Stellung				
Un- oder angelernte Arbeiter (Referenzgruppe)				
Facharbeiter/Vorarbeiter/Meister				2,515 *** (0,197)
Einfache Angestellte				2,270 *** (0,173)
Qualifizierte Angestellte				4,316 *** (0,282)
Hochqualifizierte Angestellte				6,286 *** (0,476)
Beamte				6,483 *** (0,652)
Merkmale des Arbeitgebers				
Betriebsgröße				
Weniger als 20 Beschäftigte (Referenzgruppe)				
20 bis 199 Beschäftigte				1,199 ** (0,097)
200 bis 1.999 Beschäftigte				1,427 *** (0,090)
2.000 und mehr Beschäftigte				1,643 *** (0,099)
Wirtschaftszweig				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (Referenzgruppe)				
Verarbeitendes Gewerbe				1,058 (0,114)
Baugewerbe				1,159 (0,145)
Handel				0,963 (0,110)
Kommunikations-, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen				1,477 *** (0,170)
Öffentliche Verwaltung				1,336 *** (0,147)
Erziehung und Gesundheit				2,859 *** (0,307)
Haushalte und sonstige Dienstleistungen				1,483 *** (0,200)
Zahl der Beobachtungen	24.804	24.804	24.804	24.804
Pseudo R^2	0,005	0,011	0,032	0,113

[1)] Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Anmerkungen: Logistische Regression; Odds Ratios (Werte kleiner als 1 weisen auf einen negativen, Werte größer als 1 auf einen positiven Zusammenhang hin); ***, **, * signifikant auf dem 1-, 5- und 10-Prozentniveau; Standardabweichungen in Klammern.

Ab Modell 2 zusätzliche Kontrolle von Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren, Familienstatus (verheiratet ja/nein), Zeitaufwand für die Kinderbetreuung, Bundesland und Befragungsjahr. Ab Modell 3 zusätzliche Kontrolle von Beschäftigungsart (Leiharbeit/Befristung).

Lesebeispiel (Modell 4): Hochqualifizierte Angestellte weisen gegenüber un- oder angelernten Arbeiterinnen und Arbeitern eine mehr als sechsfache Wahrscheinlichkeit auf, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.

Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016; gewichtet. © IAB

Noch niedriger mit 8 Prozent ist die Teilnahmequote der Beschäftigten der 1. Generation, die in Positionen für Un- und Angelernte arbeiten.

Auf der anderen Seite haben die Beschäftigten der 1. Generation etwas häufiger einen Hochschulabschluss als deutsche Beschäftigte ohne Migrationshintergrund; doch auch deren Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung ist niedriger als die der deutschen Vergleichsgruppe (28 % zu 47 %).

Anstrengungen, die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung zu intensivieren, sollten sich daher vor allem auf die selbst Eingewanderten der 1. Generation und hier vor allem auf diejenigen mit bislang geringer Qualifikation beziehen.

Eine Konzentration auf die selbst Eingewanderten ist auch deshalb sinnvoll, weil die Zuzüge nach Deutschland in diesem Jahrzehnt stark gestiegen sind. Zu nennen ist insbesondere die Neueinwanderung von Menschen aus den neuen süd- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten der EU, aber auch die Fluchtmigration aus den Kriegs- und Krisenregionen im Nahen Osten, am Horn von Afrika und aus Afghanistan. Zwar ist das schulische und berufliche Bildungsniveau der nach Deutschland Geflüchteten höher als in den Bevölkerungen der Herkunftsländer. Dennoch existiert insbesondere bei der beruflichen Bildung ein ausgeprägtes Gefälle gegenüber dem Durchschnitt der in Deutschland lebenden Bevölkerung (Brücker et al. 2019).

Neben der Weiterbildung sollte ein besonderes Augenmerk auch auf die berufliche Erstausbildung der Neueingewanderten beziehungsweise deren Anerkennung gerichtet werden, da diese Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist und weitere Bildungsaktivitäten während des Erwerbslebens nach sich ziehen kann. Aus- und Weiterbildung kann außerdem die Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben der Nachkommen der Neueingewanderten unterstützen und der Gefahr entgegenwirken, dass sich Arbeitsmarktrisiken bei der nächsten Generation teilweise fortsetzen (allgemein dazu vgl. Zabel/Kopf 2018). Wie mit Analysen von Daten der Jahre 2014 bis 2016 gezeigt, absolviert bereits bislang ein beachtlicher Teil der Neueingewanderten in Deutschland eine berufliche Ausbildung oder ein Studium.

Auch wenn die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von abhängig erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund insgesamt etwas geringer ist als die von Deutschen ohne Migrationshintergrund – die Weiterbildungsquote der Beschäftigten der 2. Generation ist geringfügig höher als die der Deutschen ohne Migrationshintergrund.

Vor allem aber ist es eine Gruppe mit Migrationshintergrund, die die im Vergleich höchste Teilnahmequote überhaupt aufweist: Mehr als jede dritte weibliche Beschäftigte der 2. Generation besuchte im Beobachtungszeitraum (2013 bis 2015) mindestens ein berufliches Weiterbildungsangebot.

Die abhängig erwerbstätigen Frauen der 2. Generation verfügen im Vergleich über eine gute berufliche Qualifikation und arbeiten zu relativ hohen Anteilen in qualifizierten oder hochqualifizierten Angestelltenpositionen sowie in Wirtschaftsbereichen, die sich – wie der Erziehungs- und Gesundheitsbereich oder die Öffentliche Verwaltung – durch hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen. Damit weisen sie solche Faktoren auf, die die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung begünstigen.

Einzelne Personengruppen (mit und ohne Migrationshintergrund) nehmen somit bereits relativ häufig an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil. Dennoch gilt es grundsätzlich, die hiermit verbundenen Potenziale noch weiter auszuschöpfen.

Angesichts der sich immer schneller wandelnden Arbeitswelten ist Weiterbildung nicht nur für die Beschäftigten ein zentrales Instrument, um den Herausforderungen des technologischen Wandels und der zunehmenden Internationalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu begegnen. Auch für Betriebe ist Weiterbildung – neben der Ausbildung – unerlässlich, um den Bedarf an Fachkräften mit adäquaten Qualifikationen längerfristig zu sichern.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.

Bernhard, Sarah; Lang, Julia; Kruppe, Thomas (2017): Langfristige Wirkungen von geförderter beruflicher Weiterbildung. In: J. Möller; U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 364, Bielefeld: Bertelsmann, S. 146–148.

Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantuono, Guiseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Brücker, Herbert; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2017): Qualifikation von Migranten und Geflüchteten. In: J. Möller; U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 364, Bielefeld: Bertelsmann, S. 136–137.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. J.): Qualifizierungsoffensive. Wissen und Sicherheit für den Wandel.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019a): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019b): Nationale Weiterbildungsstrategie beschlossen – gemeinsam für eine neue Weiterbildungskultur. Pressemitteilung 063 vom 12.6.2019.

Capuano, Stella; Rhein, Thomas; Stepanok, Ignat (2017): Exportierende und nicht exportierende Betriebe: Unterschiede der Betriebe zeigen sich auch beim Weiterbildungsengagement. IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Eisermann, Merlind; Janik, Florian; Kruppe, Thomas (2014): Weiterbildungsbeteiligung: Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Vol. 17, Heft 3, S. 473–495.

Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2018): Die deutsche Wirtschaft braucht künftig mehr Fachkräfte aus Drittstaaten. IAB-Forum vom 17.5.2018.

Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Janssen, Simon; Leber, Ute; Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2018): Betriebe und Arbeitswelt 4.0: Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. IAB-Kurzbericht Nr. 26.

Kleinert, Corinna; Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Nr. 1.

Kracke, Nancy (2016): Unterwertige Beschäftigung von AkademikerInnen in Deutschland. Die Einflussfaktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft und deren Wechselwirkungen. Soziale Welt, 67 (2), S. 177–204.

Lang, Julia (2019): Berufsbezogene Sprachförderung erhöht die Beschäftigungschancen deutlich. In: IAB-Forum vom 13.3.2019.

Oltmer, Jochen; Kreienbrink, Axel; Sanz Díaz, Carlos (Hrsg.) (2012): Das „Gastarbeiter"-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa. München.

Öztürk, Halit (2018): Migration bedeutet Vielfalt – Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens Erwachsener mit Migrationshintergrund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Nr. 1.

Statistisches Bundesamt (2019a): Jede vierte Person in Deutschland hatte 2018 einen Migrationshintergrund. Pressemitteilung Nr. 314 vom 21.8.2019.

Statistisches Bundesamt (2019b): Tabelle: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Beteiligung am Erwerbsleben. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-beteiligung-erwerbsleben.html (Abruf am 29.8.2019).

Statistisches Bundesamt (Destatis); Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.) (2018): Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.

Zabel, Cordula; Kopf, Eva (2018): Intergenerational effects of further vocational training in Germany. In: Community, work & family, Vol. 21, No. 5, S. 581–598.

Dr. Ute Leber

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung" und Co-Leiterin des Forschungsbereichs „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe" im IAB.

ute.leber@iab.de

Huy Le Quang

ist Doktorand im IAB und arbeitet in der Privatwirtschaft.

Dr. Franziska Schreyer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe" im IAB.

franziska.schreyer@iab.de

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 19, 2.10.2019 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Graphik & Gestaltung: Monika Pickel | Foto: Jutta Palm-Nowak und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X