

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Rolf Becker

Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf

24. Jg./1991

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)

In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf

Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten

Rolf Becker, Berlin*

Mit dem vorliegenden Aufsatz werden die Entwicklungen der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung und die Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung auf den Berufsverlauf für die Phase zwischen 1945 und 1980 untersucht. Insbesondere stehen die Fragen im Vordergrund, von welchen Determinanten des Bildungs- und Berufsverlaufs der Zugang in die Weiterbildung abhängt, und wie sich die berufliche Weiterbildung auf die berufliche Karriere auswirkt. Diesen Fragen wird dabei aus der Perspektive der Berufsverläufe der aufeinanderfolgenden Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 nachgegangen. Grundlage der Analysen bilden dabei retrospektive Längsschnittdaten über die Bildungs- und Berufsverläufe dieser Kohorten.

Es zeigt sich, daß die Weiterbildungsquoten über die Kohortenabfolge deutlich zunehmen. Insbesondere die Personen der jüngsten Kohorte fanden durch die Expansion des Weiterbildungssektors seit den 60er Jahren eher und zu früheren Zeitpunkten im Berufsverlauf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung als die Personen der beiden älteren Kohorten. Beim Zugang zur Weiterbildung wird neben starken Kohorten- und Geschlechtseffekten eine Verfestigung der in der ersten Bildungsphase zu beobachtenden sozialen Benachteiligungen sichtbar.

Für den beruflichen Aufstieg wird festgestellt, daß nicht die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung an sich von Bedeutung ist, sondern der erfolgreiche Abschluß einer beruflichen Weiterbildung zusätzlich die Chance für einen beruflichen Aufstieg erhöht. Andererseits kann schon die Weiterbildungsteilnahme die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Abstiegs deutlich verringern.

Gliederung

- 1 Einleitung
 - 2 Theoretische Überlegungen zu Weiterbildung und Berufsverlauf
 - 2.1 Der Prozeß des Übergangs in die Weiterbildung
 - 2.2 Die Auswirkungen von Weiterbildung auf den Berufsverlauf
 - 3 Datenbasis, Variablendefinition und Modellierung
 - 3.1 Definition der beruflichen Weiterbildung
 - 3.2 Retrospektive Längsschnittdaten als Datenbasis
 - 3.3 Statistisches Modell der Ereignisanalyse
 - 3.4 Variablendefinition
 - 4 Empirische Befunde
 - 4.1 Die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme
 - 4.2 Determinanten der Weiterbildungsteilnahme im späteren Berufsverlauf
 - 4.3 Die Auswirkungen von Weiterbildung auf den beruflichen Status
 - 5 Zusammenfassung
- Literaturverzeichnis

I Einleitung

In der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Diskussion wird der beruflichen Weiterbildung eine herausragende Bedeutung für die Volkswirtschaft und für die Berufschancen von Erwerbspersonen zugeschrieben (Sauter 1982, 1984; Brandenburg 1980). Auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene soll vor dem Hintergrund der Anpassung der Beschäftigten an technologische Veränderungen und des damit verbundenen Wandels der Tätigkeitsinhalte die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen und Betriebe gewährleistet werden (Brandenburg 1980, S. 46). So betreiben Betriebe nicht nur die Ausbildung ihrer Beschäftigten, sondern bilden in zunehmendem Maße Beschäftigte entsprechend für ihre Produktionsbedürfnisse und Personalpolitik betriebsintern weiter (Lipsmeier 1990, S. 368; Hartmann 1979, S. 489). Für Beschäftigte hingegen hat die berufliche Weiterbildung vielfältige Funktionen. Das Arbeitsförderungsgesetz und Berufsbildungsgesetz sehen vor, daß durch zumeist außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitslosigkeit abgebaut bzw. vermieden und der berufliche Aufstieg gefördert bzw. der berufliche Abstieg verhindert werden soll. Darüber hinaus soll berufliche Weiterbildung die berufliche Flexibilität von Beschäftigten erhöhen, um ihre Anpassung an technologischen Wandel hinsichtlich der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung zu verbessern (Alex 1985, S. 223; Fink/Sauter 1980, S. 1), und sie vor Dequalifizierung und drohender Arbeitslosigkeit bewahren (Koch 1987, S. 193). Weiterhin ist mit der Förderung von Weiterbildung auch eine emanzipatorische Zielsetzung verbunden (Sauter 1984, S. 198; Brinkmann/Gottwald/Schuster 1972, S. 2). Minderqualifizierten Beschäftigten sollen damit Chancen eröffnet werden, Bildungsdefizite abzubauen oder Bildung nachzuholen, und Frauen, die die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, soll der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden (Schiersmann 1990, S. 175). Insgesamt

* Dipl. Soz. Rolf Becker ist Forschungsstipendiat am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin (Fachbereich Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung). Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.
Für Hinweise früherer Versionen danke ich Karl Ulrich Mayer und Johannes Huinink. Insbesondere bin ich Wolfgang Lauterbach für die Hilfestellung bei der Datenaufbereitung zum Dank verpflichtet.

werden bei der beruflichen Weiterbildung sowohl betriebswirtschaftliche Interessen deutlich als auch die Intention des Gesetzgebers sichtbar, den Funktionsdefiziten des Arbeitsmarktes entgegenzusteuern (vgl. Lenhardt 1988, S. 54). Auf der Arbeitnehmerseite sollen generell Beschäftigungschancen gesichert und Berufschancen gefördert werden (Brinkmann/Gottwald/Schuster 1972, S. 2).

Empirische Studien zeigen jedoch, daß die zunehmende Teilnahme an Weiterbildung seit den 60er Jahren nicht ohne Kontroversen ist, und nicht uneingeschränkt den bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen entspricht (Garlichs/Maier 1982). So wurde festgestellt, daß sich gerade Personen mit ausgeprägter schulischer und beruflicher Qualifikation weiterbilden („Bildungsakkumulationsthese“). Ebenso finden eher statushöhere als statusniedrige Beschäftigte, und Beschäftigte im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich eher als Beschäftigte im Produktionsbereich den Zugang zur Weiterbildung (Kuwan 1989). Frauen sind in Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert (Lipsmeier 1990, S. 372; Hegelheimer 1982). Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Unqualifizierte, Ausländer, Arbeitslose, Behinderte) werden von den staatlich geförderten und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen kaum erreicht (Hofbauer 1979, S. 50). Insgesamt ergibt sich daraus eine Verstärkung der in der ersten Bildungsphase zu beobachtenden sozialen Benachteiligungen (Arbeitsgruppe Bildungsbericht 1979, S. 248). Neben der Polarisierung von Berufschancen wird auch eine Verfestigung von betriebspezifischen Arbeitsmärkten konstatiert aufgrund zunehmender Bedeutung einer innerbetrieblichen Weiterbildung, die sich überwiegend an betriebs- und arbeitsplatzspezifischen Anforderungen orientiert (Maase/Sengenberger 1976). Auch die Wirksamkeit von beruflicher Weiterbildung und ihre Auswirkung auf die Berufschancen im Berufsverlauf wird in empirischen Untersuchungen ambivalent beurteilt (Garlichs/Maier 1982, S. 94). So gelten Weiterbildungsmaßnahmen als eine Strategie der Höherqualifizierung von Berufstätigen (Bolte 1969), der Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt (Pintar 1974; Hofbauer/Dadzio 1984), der Korrektur von fehlergeleiteter Berufswahl sowie als „zweite Chance“ zum Nachholen von Bildungssäumnissen für unqualifizierte Beschäftigte (Weltz/Schmidt/Sass 1973, S. 51; Müller 1977), die zur Chancenverbesserung auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt führt (Maase/Sengenberger 1976)¹. Zwar werden Weiterbildungsteilnehmer seltener arbeitslos (Dadzio 1980, S. 5), aber es zeigt sich auch, daß Fortbildungsmaßnahmen oftmals insofern erfolglos sind, als Teilnehmer selten eine der Weiterbildung entsprechende Erwerbstätigkeit finden und damit zur Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt beitragen (Koch 1987, S. 156). Andererseits wird in einzelnen Studien die aufstiegsorientierte Fortbildung als erfolgreich bilanziert (Saterdag/Dadzio 1977). Doch kann nicht eindeutig entschieden werden, ob Weiterbildung an sich berufliche Mobilität fördert (Brandenburg 1980, S. 56). So konnten Weiterbildungsteilnehmer

oftmals ihren beruflichen Status verbessern (Noll 1986, S. 11), aber in der absoluten Anzahl stiegen Nichtteilnehmer eher beruflich auf (Müller 1977). Aus marxistischer Sichtweise dient Weiterbildung innerhalb Betrieben nur als Instrumentarium betrieblicher Personalwirtschaft, und die gesetzlichen Regelungen zur (überbetrieblichen) Weiterbildung sind ein Regulativ zur Sicherung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, wobei anstatt der Funktionsdefizite des Arbeitsmarktes die individuellen Qualifikationsdefizite korrigiert werden sollen (Lenhardt 1988, S. 50/51). So führte die Ausweitung des Weiterbildungssektors keineswegs zum Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit (Lenhardt 1974).

Allen diesen Studien ist gemeinsam, daß sie in der Regel den Zugang zur Weiterbildung und die Wirksamkeit der Weiterbildung für den Berufsverlauf im Querschnitt oder für eine kurze Zeitperiode beobachten und die Dynamik des Berufsverlaufs vernachlässigen. Vor diesem Hintergrund sollen erneut folgende zwei Fragestellungen verfolgt werden: 1.) Von welchen Determinanten des Bildungs- und Berufsverlaufs hängt der Zutritt zu Weiterbildungsmaßnahmen ab? 2.) Welche mittel- bzw. langfristigen Auswirkungen haben Weiterbildungsmaßnahmen auf die Berufschancen von Beschäftigten in späteren Phasen des Berufsverlaufs?

Diese Fragestellungen werden empirisch aus der Längsschnittperspektive von Bildungs- und Berufsverläufen der drei Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 untersucht. Anhand der verwendeten Retrospektivdaten der Lebensverlaufsstudie (Mayer/Brückner 1989) lassen sich im Gegensatz zu statischen Querschnittsstudien Kohorten-, Perioden- und Alterseffekte kontrollieren. Somit lassen sich die Schwächen der traditionellen komparativ-statischen Querschnittsanalysen überwinden, die den Zutritt zur Weiterbildung und deren Auswirkungen zeitlich punktuell untersuchen und dabei die Altersstruktur, die Beschäftigungsdauer bzw. berufliche Vorgeschichte und die historische Zeit miteinander vermischen. Denn aufgrund des Berufsstruktur- und Arbeitsmarktwandels und der Bildungsexpansion wird sich die Weiterbildungsquote sowie die Auswirkung der Weiterbildung auf den Berufsverlauf über die Kohorten hinweg in Abhängigkeit ihrer unterschiedlichen historischen Lage deutlich differenzieren. Weiterhin beruht die Angemessenheit der retrospektiven Längsschnittperspektive auch auf den Befunden von Studien, daß sich Weiterbildung für die Berufschancen nicht direkt bezahlt macht, sondern erst zu späteren Zeitpunkten honoriert wird (Noll 1987, S. 163). Letztlich soll diese Untersuchung ein Beitrag zur Schließung der Wissensdefizite über den Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung und Berufsverlauf sein (vgl. Busch 1978, S. 53), die vornehmlich auf die schlechte Datenlage (vgl. Fink 1976; Saterdag 1976; Fink/Sauter 1980, S. 14) und auf die Vielfältigkeit und Unstrukturiertheit des Weiterbildungssektors zurückgeführt werden (Fink/Sauter 1980, S. 3; Arbeitsgruppe Bildungsbericht 1979).

2 Theoretische Überlegungen zu Weiterbildung und Berufsverlauf

Neben der oftmals aufgezeigten mangelhaften Datenlage über die berufliche Weiterbildung ist auch eine gewisse Neigung zur Theorielosigkeit oder zur funktionalistischen Betrachtung bei der Untersuchung vom Zugang zur beruflichen Weiterbildung und vom Zusammenhang zwischen

¹ Andererseits werden die „Eingliederungsstrategien“ des Arbeitsförderungsgesetzes dahingehend kritisiert, daß „auf eine konstruktionsbedingte Privilegierung berufsfachlicher Teilarbeitsmärkte durch Bestimmungen und Wirkungsweise des Gesetzes verwiesen und zugleich eine daraus sich ergebende Begrenzung in den Maßnahmen zur individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung festgestellt (wird) (. . .) Die einseitigen Auswirkungen der AFG-Förderung zugunsten der Beschäftigtengruppen, die auf berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten als Anbieter auftreten, werden anhand der (. . .) Befunde der Teilnehmerstatistik (. . .) deutlich“ (Sauter 1984, S. 191).

Weiterbildung und Berufsverlauf festzustellen. Folglich herrschen deswegen deskriptive, komparativ-statische oder qualitative Studien vor (z. B. Brinkmann/Gottwald/Schuster 1972; Hofbauer 1979; Saterdag/Dadzio 1977, 1978; Müller 1979; Noll 1987). Im folgenden Abschnitt soll versucht werden, theoriegeleitete Hypothesen für den Übergang in Weiterbildungsmaßnahmen und für die Auswirkung von Weiterbildung auf Berufschancen in darauffolgenden Phasen des Berufsverlaufs zu entwickeln. Hierbei wird keineswegs der Anspruch auf vollständige Erklärung für diese beiden Prozesse vertreten.

2.1 Der Prozeß des Übergangs in die Weiterbildung

Relativ einfach kann dieser Prozeß für den öffentlichen Dienst beschrieben werden. Im Rahmen der sogenannten „Hingabepflicht“ (§54 Bundesbeamtengesetz) gewinnt die Pflicht des Beamten, sich selbst oder durch Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstherrn weiterzubilden, an Bedeutung, damit er den steigenden Anforderungen seines Amtes gewachsen und über die Anforderungen seiner Laufbahn unterrichtet bleibt (Battis 1980, S. 317; Meixner 1984, S. 67/68). Nach §42 (2) der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) sind Beamte verpflichtet, an Maßnahmen der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen, die der Erhaltung und Verbesserung der Befähigung für ihren Dienstposten oder für gleichbewertete Tätigkeiten dienen. Dies gilt auch für Fortbildungsmaßnahmen, die bei Änderungen der Laufbahnausbildung eine Angleichung an den neuen Befähigungsstand zum Ziel haben. Im übrigen sind Beamte verpflichtet, sich durch eigene Fortbildung über die Anforderungen ihrer Laufbahn unterrichtet zu halten, auch soweit dies der Anpassung an erhöhte und veränderte Anforderungen dient. Auf der anderen Seite besteht für staatliche Arbeitgeber nach §42 (1) BLV eine „Selbstverpflichtung“ zur Förderung der Fortbildung im öffentlichen Dienst, so daß aufgrund dieser rechtlichen Regelungen staatlich Beschäftigte im Vergleich zu Beschäftigten in der Privatwirtschaft eine größere Chance haben dürften, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Vor allem hinsichtlich der staatlichen Aufgabenausweitung und der zunehmenden Bedeutung wohlfahrtsstaatlicher Interventionen scheint im öffentlichen Dienst ein enormer Weiterbildungsbedarf zu bestehen, um den Qualifikationsbedarf für die Ausübung von ökonomisch und sozial effizientem Verwaltungshandeln zu gewährleisten, Mängel in der Erbringung von staatlichen Leistungen zu beseitigen und den permanenten Veränderungen im fachlichen Wissen sowie in Gesetzgebung und Rechtssprechung Rechnung zu tragen (Blossfeld/Becker 1989). Die ständige Aufgabenausweitung – vor allem im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen selbst stellt zunehmend höhere berufliche Anforderungen für Erwerbstätige mit semiprofessionellen und professionellen Berufen, die sich stetig weiterbilden müssen, um auf dem aktuellen Wissensniveau zu bleiben. Dies trifft auch für die technologischen und organisatorischen Innovationen im Leistungsvollzug zu, die die nicht-technischen Verwaltungsberufe betreffen. Letztlich tragen neben den Veränderungen im Umgang zwischen Verwaltung und Bürgern die erhöhten Ansprüche an die Qualität der Leistungen des öffentlichen Dienstes zu höheren Anforderungen an die Tätigkeiten der Bediensteten bei, deren Aktualisierung der Weiterbildung bedarf (Dammann/Faltin/Hopf 1976, S. 33/34; Bergmann-Krauss 1977, S. 84 ff.). Neben der generell zu fördernden Einarbeitungs- und Anpassungsfortbildung (Mattern 1974; Kern 1976) sollen über Förderungsförderung Bediensteten via

Eigenbewerbung oder Vorschlag durch den Vorgesetzten die Chance geboten werden, die Voraussetzung für die Übernahme höherwertiger Dienstposten zu erwerben (§42 (3) BLV). Umschulungen hingegen werden dann erforderlich sein, wenn dem Bediensteten aus Rationalisierungsgründen oder wegen körperlicher Behinderung eine andere geeignete berufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst ermöglicht werden soll (Dörschel 1976). Obwohl sich die Weiterbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst an alle Bediensteten richten, werden für den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der primär verwaltungstechnischen Ausrichtung der Ausbildung vor allem Beamte des gehobenen und höheren Dienstes gegenüber den Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst bevorzugt, was zumindest die Befunde über die vergleichsweise hohen Weiterbildungsquoten von Beamten erklärt (Brinkmann 1976, S. 95; vgl. Brinkmann/Gottwald/Schuster 1972, S. 14; Dammann/Faltin/Hopf 1976, S. 46; Alex u.a. 1981, S. 41; Hofbauer 1981, S. 247; Noll 1987, S. 151). Vor dem Hintergrund der Staatsexpansion in den 60er und 70er Jahren kann die These formuliert werden, daß der Staat als Arbeitgeber nicht nur verstärkt Berufsanfänger rekrutiert hat, um Positionen mit hohen Arbeitsplatzanforderungen zu besetzen (Becker/Blossfeld 1989), sondern verstärkt staatlich Beschäftigte über Fortbildungsmaßnahmen weitergebildet hat.

Die Humankapitaltheorie formuliert einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Akkumulation von Ausbildung und höheren Einkommen bzw. Berufschancen im Berufsverlauf (Becker 1975). Je mehr jemand in seine Ausbildung investiert hat, umso größer sind dessen zu erwartende Renditen. Dies beruht auf der von Arbeitgebern antizipierten höheren Arbeitsproduktivität der besser qualifizierten gegenüber unqualifizierten Arbeitskräften. Wenn der humankapitaltheoretische Ansatz ein rationales, vollkommen informiertes Individuum auf einem Markt ohne strukturelle Beschränkungen voraussetzt, das Investitionen in Humankapital in Erwartung zukünftiger Renditen tätigt, dann kann die These formuliert werden, daß es für diesen Akteur rational ist, auch in Weiterbildung zu frühen Zeitpunkten im Berufsleben zu investieren, um so seine Karriereperspektiven zu verbessern. Die Plausibilität dieses Ansatzes ergibt sich aus Untersuchungen über die Motive bzw. Motivsyndrome von (potentiellen) Weiterbildungsteilnehmern (Weltz/Schmidt/Sass 1973; Gottwald/Brinkmann 1973). So zeigen Weltz, Schmidt und Sass (1973) in einer explorativen Studie über innerbetriebliche Weiterbildung, daß Befragte die Notwendigkeit von Weiterbildung sehen, um beruflichen Aufstieg, höheres Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren (1973, S. 19). Die Intention dieser Motive lassen sich sowohl aus Karrierealkülen als auch aus einem reaktiven Arbeitsmarktverhalten ableiten (vgl. Gottwald/Brinkmann 1973, S. 74).

In der Bundesrepublik hat die innerbetriebliche berufliche Weiterbildung einen bedeutsamen Zuwachs erlebt. Quantitativ sind (große) Betriebe die bedeutendsten Träger (Winter/Tholen 1980; Lipsmeier 1990, S. 368). Aus der betrieblichen Perspektive können folgende Ansätze angeführt werden: 1.) bildungsökonomischer Ansatz (vgl. dagegen Lenhardt 1974), 2.) sozialisationstheoretischer Ansatz (Schmitz 1978, 1980) und 3.) segmentationstheoretischer Ansatz (Maase/Sengenberger 1978; Sengenberger 1982). Die Gemeinsamkeit dieser Ansätze beruht auf der funktionalistischen Bestimmung der betrieblichen Weiterbildung. So besagt der bildungsökonomische Ansatz, daß Weiterbil-

derung der Anpassung der vorhandenen Qualifikationen an die technologische Entwicklung und an die sich ändernde Arbeitsorganisation dient („technologischer Funktionalismus“, Schmitz 1978). Aufgrund von empirischen Befunden jedoch scheint keine unmittelbare Determination der betrieblichen Weiterbildung durch technologische und organisatorische Veränderungen der Betriebsstruktur vorzuliegen (Brandenburg 1975, S. 166; Sauter 1984, S. 199; Lenhardt 1988, S. 57). Der sozialisationstheoretische Ansatz betont hingegen, daß Betriebe Weiterbildung anbieten, um die Loyalität der Beschäftigten mit dem Betrieb zu sichern und die Identifikation mit den betrieblichen Zielen und Strukturen herzustellen. Damit soll die permanente Arbeitsmotivation hinsichtlich der Kooperation des Beschäftigten mit dem Betrieb als soziale Fähigkeit erzeugt werden. Dahinter steht auch das betriebliche Ziel, die vorhandene innerbetriebliche Ungleichheit und Autoritätsstruktur zu legitimieren (Schmitz 1978, 1980). Aus der segmentationstheoretischen Perspektive ist betriebliche Weiterbildung ein Instrument der Förderung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte. Sie stellt ein „wichtiges Teilinstrument im Rahmen einer mehr oder weniger kohärenten betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik“ dar (Sengenberger 1982, S. 261). Die instrumentelle Funktion liegt dabei in der Versorgungsfunktion, um anstelle von kostenintensiven Außenrekrutierungen das betriebseigene Qualifikationsangebot zu sichern und an die Betriebe zu binden (Maase/Sengenberger 1976, S. 172). Über die Anpassungsfunktion betrieblicher Weiterbildung sind Betriebe von außerbetrieblichen Qualifikationen relativ unabhängig. Letztlich dient die Eigenproduktion von Qualifikationen der Legitimation interner Arbeitskräfteallokation und Chancenzuteilung im betrieblichen Arbeitsmarkt und als eine Informationsfunktion für die Personalpolitik (Sengenberger 1982, S. 262/263). „Betriebliche Weiterbildung leistet also bedeutsame Beiträge zu einer rationalen Personalwirtschaft, die sich an den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Betriebs orientiert“ (Sengenberger 1982, S. 264). Nach diesem Ansatz ist für Beschäftigte in großen Betrieben der Zugang zur Weiterbildung wahrscheinlicher, weil Kleinbetriebe die Kosten für betriebsinterne Weiterbildung kaum tragen können². Im Rahmen der Eigenproduktion von Qualifikationen haben auch die in betrieblichen Arbeitsmärkten Beschäftigten die größere Chance zur Weiterbildung, weil diesen Beschäftigten eine höhere Arbeitsproduktivität und längere Betriebszugehörigkeit zugeschrieben wird, und sich daraus für die Betriebe eine größere Chance der Amortisation der Qualifikationsinvestitionen ergibt (Sengenberger 1978, S. 46). Innerhalb dieser Arbeitsmärkte ist ein Selektionsprozeß beim Zutritt in betriebliche Weiterbildung zu beobachten, indem vor allem Führungskräfte, qualifizierte Angestellte und Facharbeiter von der betrieblichen Weiterbildung erfaßt werden (Winter/Tholen 1979, S. 16; Garlichs/Maier 1982, S. 91)³. Letztlich wird ein Zusammenhang zwischen Konjunkturzyklus und betrieblichem Weiterbildungsangebot aufgezeigt. Betriebliches Weiterbildungsverhalten ist prozy-

klisch aufgrund der Rentabilitätskalküle der Betriebe und der Ungewissheiten über die Arbeitsmarkt- und Gütermarktentwicklung. Bei Rezessionen hält diese Ungewißheit Betriebe davon ab, zusätzlich in Weiterbildung zu investieren, und bei konjunkturell bedingter Arbeitskräfteknappheit ist Weiterbildung eigener Beschäftigter kostengünstiger als die Außenrekrutierung teurerer Arbeitskräfte. In Rezessionsphasen sind Gewerkschaften weniger in der Lage, Weiterbildungsinteressen gegenüber Arbeitgebern durchzusetzen (Maase/Sengenberger 1976).

2.2 Die Auswirkung von Weiterbildung auf den Berufsverlauf

Vorab können drei „naive“ Thesen über die Auswirkung der Weiterbildung auf den Berufsverlauf formuliert werden. Weiterbildung fördert generell die berufliche Mobilität von Weiterbildungsteilnehmern (vgl. Noll 1987, S. 160; Brandenburg 1980, S. 56). Zweitens ist zu erwarten, daß sich der selektive Zutrittsprozeß zur Weiterbildung über den Mechanismus der Bevorzugung von Privilegierten in den Karrierechancen fortsetzt. Und drittens kann behauptet werden, daß Weiterbildung keine mobilitätsfördernden Effekte hat, sondern die berufliche Mobilität neben den Arbeitsmarktstrukturen von ganz anderen Faktoren der beruflichen Vorgeschichte abhängt. Solche pauschalen Thesen sind jedoch unbefriedigend, so daß im folgenden theoriegeleitete Thesen unter Heranziehung der vorhergehend dargestellten Ansätzen entwickelt werden sollen.

Für den öffentlichen Dienst scheint die Auswirkung von Weiterbildung wiederum offensichtlich zu sein. So besagt § 42 (4) der Bundeslaufbahnverordnung, daß Beamte, die durch Fortbildung ihre Fähigkeiten und Kenntnisse nachweislich gesteigert haben, zu fördern sind. Ihnen soll vor allem die Gelegenheit ermöglicht werden, ihre erworbenen Fachkenntnisse in höherbewerteten Dienstposten anzuwenden und hierbei ihre besondere fachliche Eignung nachzuweisen. Da insbesondere für Beamte die Teilnahme an Weiterbildung im öffentlichen Dienst von ihrer Eignung abhängt, dürfte sich Weiterbildung nur für bestimmte Personengruppen unter den Beamten bezahlt machen. Zusätzlich dürfte die Aufstiegswahrscheinlichkeit dieser Weiterbildungsteilnehmer auch von ihrer Stellenposition im „Stellenkegel“ abhängen, so daß nicht generell von einer unmittelbaren Belohnung der Weiterbildungsteilnahme ausgegangen werden kann.

Nach der Humankapitaltheorie zahlt sich die Weiterbildung direkt in höherem Einkommen oder beruflichem Status aus. Unter der Voraussetzung, daß der Zugang zur Weiterbildung vom Bildungsstatus und der beruflichen Stellung abhängt, fand Noll (1987), daß Weiterbildungsteilnehmer eine hohe Berufswechselrate aufwiesen und eher einen beruflichen Aufstieg realisierten als Nichtteilnehmer (Noll 1987, S. 161). Befunde von Müller (1977) relativieren hingegen die Bedeutung der Weiterbildung für Aufstiegschancen im Berufsverlauf. Zwar biete Weiterbildung eine Möglichkeit, relativ schlechte Berufschancen bei Berufsbeginn auszugleichen, aber die meisten Weiterbildungsteilnehmer erreichten keinen besseren beruflichen Status als Nichtteilnehmer. In der absoluten Anzahl sind eher Nichtteilnehmer als Weiterbildungsteilnehmer aufgestiegen (Müller 1977, S. 542).

Aus segmentationstheoretischer Perspektive hat Weiterbildung vielfache Auswirkungen auf die Berufschancen. So ergab die Studie von Sass/Sengenberger/Weltz (1973), daß durch staatlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen Erwerbspersonen mit geringen Qualifikationen, eine grö-

² So zeigen Studien, daß gerade Großbetriebe betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, während Klein- und Mittelbetriebe – soweit sie überhaupt Weiterbildung für ihre Mitarbeiter anbieten – mit den externen Weiterbildungsinstitutionen zusammenarbeiten (Sauter 1984, S. 199; Fink/Sauter 1980, S. 38ff.).

³ Darüber hängt die Teilnahme an der betrieblich organisierten Weiterbildung u.a. sowohl von askriptiven Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Vorbildung als auch von Betriebs- und Arbeitsmarktstrukturen wie Betriebsgröße, der Branche und der betrieblichen Stellung der Arbeitnehmer ab (Lipsmeier 1990, S. 368; Noll 1987).

Bere Chance auf dem fachspezifischen Arbeitsmarkt hatten. Betriebliche Weiterbildung jedoch führt dazu, „die ungleiche ex-ante Verteilung im beruflichen Bildungsgrad zu reproduzieren oder gar zu potenzieren“ (Sengenberger 1982, S. 258). Dies bedeutet, daß diese Weiterbildungsaktivitäten die Karrierechancen der ohnehin Geförderten weiterhin vergrößern. Auf der anderen Seite sind betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stark betriebsbezogen. Durch die Vermittlung von betriebsspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten, die selten zu überbetrieblich anerkannten Abschlüssen führen, dürfte eine Verstärkung der Betriebsbindung der Beschäftigten bei gleichzeitig abnehmender Arbeitsmarktbeweglichkeit zu beobachten sein (Garlichs/Maier 1982, S. 91). Dies entspricht dem Rentabilitätskalkül großer Betriebe, die an der langfristigen Nutzung von Humankapitalinvestitionen interessiert sind. Aus der Sicht der im betriebsspezifischen Arbeitsmarkt Beschäftigten bewirkt solch eine Strategie, daß sie gegenüber der Konkurrenz aus den externen Arbeitsmärkten abgeschirmt sind.

Die Wirksamkeitsforschung des IAB hat gezeigt, daß Weiterbildungsmaßnahmen zum Abbau individueller Arbeitslosigkeit beitragen (Hofbauer 1982, S. 535). So erhöhen Einarbeitungsfortbildungen und Umschulungen die Vermittelbarkeit von Arbeitslosen und Minderqualifizierten (Hofbauer/Dadzio 1984), und verkürzen die Dauer der Arbeitslosigkeit (Hofbauer 1981). In einer neueren Studie fanden Hofbauer/Dadzio (1987), daß Absolventen einer betrieblich durchgeführten Weiterbildung eher eine Erwerbstätigkeit aufnehmen konnten als Absolventen einer außerbetrieblichen Weiterbildung (Hofbauer/Dadzio 1987, S. 139). Als ein Erfolg wird der hohe Prozentsatz weiterbildungsadäquater Wiederbeschäftigung gesehen, aber für die Gruppe der Rehabilitanden in Umschulungsmaßnahmen konnten die angestrebten Weiterbildungsziele (z. B. Reintegration in den Arbeitsmarkt oder weiterbildungsadäquate Wiederbeschäftigung) meistens nicht erreicht werden (Hofbauer 1982, S. 535). Staatlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen hatten zum Resultat, daß ein Großteil der Fortbildungsabsolventen eine höherwertige, zumeist fortbildungsadäquate Tätigkeit ausüben konnten, und daß sie ein höheres Einkommen erzielten (Saterdag/Dadzio 1977). Insgesamt begünstigen Weiterbildungsförderungen nach dem AFG den Erwerb von berufsfachlichen, zwischenbetrieblich verwertbaren und für den Aufstieg relevanten Qualifikationen, die sich mittel- und langfristig positiv auf den Berufsverlauf niederschlagen (Sauter 1982, S. 1).

⁴ Die meisten Definitionen von Weiterbildung orientieren sich an der vom Deutschen Bildungsrat formulierten Begriffsabgrenzung. Eine vehemente Kritik an dieser weitverbreiteten Definition legt Kemp (1976) vor. So findet er die Beschränkung des Begriffs Weiterbildung auf „organisiertes Lernen“ irreführend, da Fortbildung auch außerhalb des Bildungssektors denkbar ist. Ebenso irreführend ist, daß der Zugang zu Weiterbildung von einem Abschluß einer vorherigen ersten Bildungsphase abhängt. Rechtlich gesehen gilt nach §41 des AFG sowohl eine abgeschlossene Berufsausbildung als auch eine angemessene Berufserfahrung als gleichwertige Voraussetzungen für berufliche Fortbildung (Kemp 1976, S. 2). So gelangt Kemp zu folgenden alternativen Definitionen von Weiterbildung und Erwachsenenbildung. „Weiterbildung ist jeder Bildungsvorgang, der geeignet ist, eine hinreichende Vorbildung zu vertiefen, zu erweitern oder zu ergänzen“ (Kemp 1976, S. 3). Nach dieser Definition umfaßt Weiterbildung bzw. Fortbildung von Jugendlichen die fach- und hochschulische Ausbildung, schulische Fortbildung von Schülern und betriebliche Aufbaulehrgänge des Lehrlings. Unter Einführung des Altersmerkmals wird Erwachsenenbildung von der Weiterbildung abgegrenzt. „Erwachsenenbildung ist demnach jeder Bildungsvorgang, der bei Personen erfolgt, die als erwachsen gelten, unabhängig davon, ob es Ausbildung oder Weiterbildung ist“ (Kemp 1976, S. 3). Erwachsenenbildung umfaßt demnach u.a. Anpassungs-, Spezial- und Ergänzungslehrgänge und die Fortbildung von Meistern, Ausbildern und Führungskräften (Kemp 1976, S. 4).

3 Datenbasis, Variablendefinition und Modellierung

In diesem Abschnitt werden die für die empirische Analyse verwendete Datenbasis, Variablen und das statistische Modell beschrieben. Insbesondere wird auch zunächst auf die Definition der beruflichen Weiterbildung eingegangen.

3.1 Definition der beruflichen Weiterbildung

Eine eindeutig abgrenzende Begriffsdefinition für Weiterbildung scheint es nicht zu geben. Ebenso wie es viele Weiterbildungsträger gibt, die eine systematische Abgrenzung des Weiterbildungssektors erschweren, so liegen auch viele Versuche vor, Weiterbildung zu definieren. Nach dem Strukturplan für das Bildungswesen wird Weiterbildung als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgehnten ersten Bildungsphase“ definiert (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197). So umfaßt Weiterbildung sowohl eine primär beruflich orientierte Fortbildung und Umschulung als auch die nicht primär unter beruflichen Vorzeichen stehende Erweiterung der Grundbildung sowie die politische Bildung, die nach Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit möglicherweise stattfindet (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197)⁴. In Aufnahme der Kritik von Kemp (1976) an dem vom Bildungsrat vorgelegten Begriff der Weiterbildung wird für die empirische Untersuchung eine Synthese der Begriffsabgrenzungen vom Deutschen Bildungsrat und von Kemp vorgeschlagen. Danach ist berufliche Weiterbildung jeder Bildungsvorgang (unter der Bedingung, daß eine vorherige schulische und/oder berufliche Ausbildung vorliegt), der nach der Aufnahme der ersten Berufstätigkeit stattfindet. Nach dieser Definition umfaßt Weiterbildung verschiedene Formen der Fortbildung, die nicht nur auf „Lehr- und Lernprozesse gerichtet (sind), die das Ziel haben, auf der Grundlage eines erlernten oder ausgeübten Berufes berufsspezifische und berufswichtige Kenntnisse, Fertigkeiten, Einsichten und/oder Verhaltensweisen zu vertiefen oder zu erweitern“ (vgl. Schmiel 1977, S. 5), sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu sichern oder zu ermöglichen. Solch eine Begriffseingrenzung erscheint deswegen legitim, da in dieser Untersuchung der Zusammenhang zwischen beruflicher Weiterbildung und Berufsverlauf fokussiert wird. Darüber hinaus liegt der begründete Vorteil für die Eingrenzung darin, daß sowohl die von Kemp (1976) kritisierten Punkte am vorherrschenden Weiterbildungsbegriff entfallen als auch, daß die verwendete Definition nicht von einem von Kemp angeführten kritischen Altersmerkmal wie „Jugendlicher“ oder „Erwachsener“ abhängt. In der empirischen Analyse werden folgende Weiterbildungsformen unterschieden, die auf der Basis von Informationen über Weiterbildungsinhalte, Weiterbildungsstätten und dem ISCO des aktuellen und darauffolgenden Berufs im Datensatz der Lebensverlaufsstudie klassifiziert wurden: 1.) Berufsbezogene Fortbildung, 2.) „Zweiter Bildungsweg“, 3.) Weiterbildung für den öffentlichen Dienst, 4.) Reaktivierung, 5.) Umschulung und 6.) sonstige Weiterbildung. Da in der Lebensverlaufsstudie keine direkten Informationen über die Weiterbildungsformen vorhanden sind, ist die angeführte Klassifikation im Vergleich zu anderen empirischen Untersuchungen über die Weiterbildung relativ grob. Die berufsbezogene Fortbildung umfaßt inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten, die einen direkten Bezug zum aktuellen Beruf von Beschäftigten haben. Sie schließen die Ergänzung und Erweiterung der vorhandenen beruflichen Kenntnisse (z. B. Einarbeitungs-, Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung und berufliche Zusatz-

ausbildung) sowie die berufliche Erstausbildung von länger Berufstätigen ein. Neben der Aktualisierung vorhandenen Wissens und Aneignung zusätzlichen beruflichen Wissens sind auch Kurse im Management, der Betriebswirtschaft, der Personalführung bzw. -Wirtschaft und Zusatzausbildungen im Rahmen der Implementation neuer Technologien im Arbeitsprozeß zu nennen. Die Nachholbildung über den „zweiten Bildungsweg“ liegt dann vor, wenn Personen bei fortwährender Erwerbstätigkeit oder bei Einschränkung der Erwerbstätigkeit durch einen Schulbesuch (z. B. Abendschulen oder Volkshochschule) einen qualifizierten Schul- und/oder Berufsausbildungsabschluß nachzuholen oder Fehlentscheidungen bei der Berufswahl zu korrigieren versuchen. Die Weiterbildung im öffentlichen Dienst, die diverse Formen der Fortbildung einschließt, wird sowohl aufgrund der unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsstrukturen im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektor (Blossfeld/Becker 1989) gesondert betrachtet als auch deswegen, weil die auf die Tätigkeit im öffentlichen Dienst bezogenen Weiterbildungsaktivitäten zumeist betriebsintern oder in den speziellen Aus- und Fortbildungsstätten des öffentlichen Dienstes durchgeführt werden. Die berufliche Reaktivierung besteht aus berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten, die einen Wiedereinstieg in den früheren Beruf nach einer langen Phase der Erwerbsunterbrechung (z. B. Familientätigkeit bei Frauen oder Krankheit) oder langwährender Arbeitslosigkeit ermöglichen sollen. Hierbei basieren die Weiterbildungsmaßnahmen darauf, vorhandenes Wissen im früheren Beruf aufzufrischen und Fähigkeiten zu reaktivieren. Umschulungen sind Ausbildungen, die auf die Erlernung eines gänzlich neuen Berufes ausgerichtet sind und zur Übernahme gänzlich anderer beruflicher Tätigkeiten befähigen sollen. Alle anderen nicht eindeutig klassifizierbaren Weiterbildungsaktivitäten werden unter sonstige Weiterbildung subsumiert (vgl. Lipsmeier 1990, S. 364).

3.2 Retrospektive Längsschnittdaten als Datenbasis

Die empirischen Untersuchungen basieren auf der Grundlage der Daten aus dem Teilprojekt „Lebensverläufe und gesellschaftliche Entwicklung“ des DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik) und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin (Mayer/Brückner 1989). Dort wurden 2171 deutsche Personen aus den Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 repräsentativ in bezug auf ihre Schichtzugehörigkeit und räumliche Verteilung auf das Bundesgebiet (ausschließlich der ehemaligen DDR) ausgewählt und befragt. Die Erhebung erstreckte sich von Oktober 1981 bis März 1983. Das Ziel der Befragung war es, mit Hilfe standardisierter Interviews die Lebensverläufe dieser Personen in ihrer gesamten Breite (Herkunft, Ausbildung, Beruf, Familie, Wohnung, Krankheit usw.) mit detaillierten Zeitangaben zu erfassen, um sie so einer dynamischen Längsschnittdatenanalyse zugänglich zu machen (Brückner 1990).

Charakteristisch für die Lebensverlaufsstudie ist, daß u.a. die Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Berufsverläufe im ereignisorientierten Erhebungsdesign erfaßt worden sind (Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 20/21). Zu jeder Episode im Ausbildungs- und Weiterbildungsverlauf wurden neben einer Reihe theoretisch interessanter Informationen wie Ausbildungsart, Ausbildungsthema, Ausbildungsabschluß, Ausbildungsort usw. die Anfangs- und Endzeitpunkte auf den Monat genau festgehalten. Ebenso wurde mit den Arbeitsplatzepisoden im Berufsverlauf verfahren

(Blossfeld/Becker 1989, S. 238). In Verbindung mit all diesen Informationen ist es möglich, differenzierte Analysen des Zutritts in Weiterbildungsmaßnahmen und der Auswirkung der Weiterbildung auf den Berufsverlauf durchzuführen.

Die Angaben sind Retrospektivdaten, d. h. die Befragten wurden gebeten, mit möglichst genauen Zeitangaben ihren Lebensverlauf in den verschiedenen Bereichen zu rekonstruieren. Rück Erinnerungsfehler dürften bei einem solchen Verfahren umso wahrscheinlicher sein, je weiter das anvisierte Ereignis in der Vergangenheit zurückliegt. Dies gilt insbesondere für die berufliche Weiterbildung, die ein punktuell Ereignis im Lebensverlauf von Personen ist. Es ist zu vermuten, daß sich bei der retrospektiven Befragung nach der beruflichen Weiterbildung für die Befragten Probleme mit der Abgrenzung zur schulischen und beruflichen Ausbildung ergaben. Insbesondere ergaben sich Probleme bei der Datenaufbereitung, weil die Befragten in der Retrospektive die einzelnen Sequenzen der beruflichen Weiterbildung nicht exakt rückerinnern oder voneinander abgrenzen konnten. Aber eine Reihe von Vergleichen der verwendeten Informationen mit entsprechenden Daten aus der amtlichen Statistik zeigen jedoch eine hohe Übereinstimmung (Blossfeld 1989), und Reliabilitätstests führten zu guten Ergebnissen, so daß von einer relativ guten Qualität der Daten über den Bildungs- und Berufsverlauf ausgegangen werden kann (Brückner 1990).

3.3 Statistisches Modell der Ereignisanalyse

Zur kausalen Analyse des Zugangs zur Weiterbildung und der Auswirkung der Weiterbildung auf den weiteren Berufsverlauf wird auf ein dynamisches Modell zurückgegriffen, bei dem die abhängige Variable die Rate $r(t)$ (oder die Neigung) ist, ein Ereignis (z. B. Weiterbildungsteilnahme oder Veränderung des beruflichen Status) zu erfahren. Diese Hazardrate kann als der Grenzwert der bedingten Wahrscheinlichkeit aufgefaßt werden, ein Ereignis in einem Intervall $(t, t+\Delta t)$ unter der Voraussetzung zu vollziehen, daß dieses Ereignis bis dahin noch nicht erfolgt ist (Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 31):

$$r(t) = \lim_{\substack{\Delta t \rightarrow 0 \\ \Delta t > 0}} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t)}{\Delta t}$$

Für die Schätzung des Zugangs zur Weiterbildung und der Auswirkungen von Weiterbildung auf den beruflichen Status wird das Cox-Modell mit Partial-Likelihood-Quotientenschätzung verwendet, da der Einfluß von Kovariablen ohne zusätzliche Annahmen über die Zeitabhängigkeit (bzw. dem Verlauf der Hazardrate) bestimmt werden soll. Als Baseline-Hazardrate $r_0(t)$ wird im Cox-Modell die nicht näher spezifizierte Verweildauerabhängigkeit kontrolliert. Die Kovariablen werden in log-linearer Form $\exp(x'\beta)$ in das Modell aufgenommen, so daß die Baseline-Hazardrate multiplikativ mit dem log-linearen Kovariablenvektor verbunden wird (Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 138):

$$r(tx) = r_0(t) \exp(x'\beta),$$

wobei x' der Kovariablenvektor ist, und β die jeweiligen Regressionskoeffizienten repräsentiert und t die Verweildauer bis zum Auftreten des Ereignisses darstellt. Aufgrund der unbekannt und nicht spezifizierten Baseline-Hazardrate wird zur Schätzung der β -Koeffizienten die Partial-Likelihood-Methode angewendet. Nur für tatsächli-

che Ereigniszeitpunkte wird bei gegebener Risikomenge die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses eines bestimmten Individuums berücksichtigt. Gegenüber den konventionellen statistischen Verfahren bietet die dynamische Modellierung mit dem Cox-Modell den Vorteil, daß die Verweildauerabhängigkeit der Einflüsse von Kovariablen in der zeitlichen Logik von Berufsverläufen berücksichtigt wird. Ebenso wird die stetige Veränderung der Verteilungen nach Merkmalen (z. B. Geschlecht, Berufserfahrung, berufliche Stellung) beim Zugang zur Weiterbildung und der Auswirkungen dieser auf den Berufsverlauf kontrolliert, während Querschnittsanalysen implizit eine stabile Verteilung eines Prozesses annehmen, so daß bei größeren Wandlungsprozessen die Analyseergebnisse vom Erhebungszeitpunkt abhängen (Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 22). Deswegen wird mit der dynamischen Analyse dem Wandel und der Dynamik von Prozessen (z. B. Zugang zur Weiterbildung) im Gegensatz zu Querschnittsstudien explizit Rechnung getragen.

3.4 Variablendefinition

Als erklärende Variable wird in den Cox-Modellen zunächst auf die Berufserfahrung, die auf der Monatsbasis gemessenen Verweildauer seit dem Eintritt in das Erwerbssystem, zurückgegriffen. Der Einfluß der Ausbildung auf den Zugang zur Weiterbildung sowie auf den beruflichen Status geht auf der Grundlage der durchschnittlich erforderlichen Anzahl von Jahren zur Erlangung der jeweiligen Zertifikate in das Modell ein: Hauptschulabschluß ohne Berufsausbildung = 9 Jahre; Hauptschulabschluß mit Berufsausbildung = 11 Jahre; Mittlere Reife ohne Berufsausbildung = 10 Jahre; Mittlere Reife mit Berufsausbildung = 12 Jahre; Abitur = 13 Jahre; Ingenieur- bzw. Fachhochschul- oder Universitätsabschluß = 18 Jahre. Wie im theoretischen Teil aufgezeigt, sind die Firmengröße als Indikator für externe bzw. interne Arbeitsmärkte (gemessen als der Logarithmus der Beschäftigtenzahl des Betriebes), die Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Referenzkategorie: Privatwirtschaft) und der berufliche Status (MPScore nach Wegener 1985) wichtige Einflußgrößen für die Weiterbildungsteilnahme sowie für den beruflichen Status im Berufsverlauf (vgl. Carroll/Mayer 1986). Als Kontrollvariablen für den Einfluß der beruflichen Vorgeschichte werden die Dummy-Variable „Erster Arbeitsplatz“, die Anzahl vorhergehender Arbeitsplatz- und Arbeitgeberwechsel, die Dauer der Zugehörigkeit bei ein- und demselben Arbeitgeber und die Anzahl vorhergehender Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Insbesondere für Frauen dürfte eine längere Phase von zumeist familiär bedingter Erwerbs-

Unterbrechung und die Teilzeitbeschäftigung (gemessen als Dummy-Variablen) von Bedeutung sein. Aus den Gesichtspunkten des Zeitbudgets wird auch der Familienstand der Beschäftigten kontrolliert (1 = verheiratet, 0 = nicht verheiratet); denn es liegen Befunde darüber vor, daß insbesondere verheiratete Männer im Konflikt zwischen Familie und Karriereorientierung seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als unverheiratete Männer. Die Erfahrung mit Weiterbildungsmaßnahmen wird mit der Anzahl vorheriger Weiterbildungsteilnahmen und der kumulierten Dauer vorhergehender Weiterbildung auf Monatsbasis kontrolliert. In die Modellierung der Statusveränderung werden zusätzlich die Dummy-Variablen „Teilnahme an einer Weiterbildung“ (Referenzkategorie: keine Weiterbildungsteilnahme) und „erfolgreicher Weiterbildungsabschluß“ (Referenzkategorie: kein Weiterbildungsabschluß) einbezogen. Die Dummies „Kohorte 1939-41“ und „Kohorte 1949-51“ (Referenzkategorie: Kohorte 1929-31) sind von Bedeutung, weil mit dem kohortendifferenzierenden Einfluß der Bildungsexpansion auch eine Kohortendifferenzierung beim Zugang in die Weiterbildung zu erwarten ist.

4 Empirische Befunde

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse erfolgt in drei Schritten. Zuerst wird die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme deskriptiv beschrieben. Im zweiten Schritt steht die Schätzung der Determinanten des Zugangs zur Weiterbildung im Blickpunkt des Interesses. Schließlich werden die Auswirkungen der Weiterbildungsteilnahme bzw. Nichtteilnahme für den weiteren Berufsverlauf geschätzt. Aufgrund des Befragungszeitpunktes zwischen 1981 und 1983 kann anhand des Datensatzes der Lebensverlaufsstudie nur die Entwicklung und Bedeutung der beruflichen Weiterbildung zwischen 1945 und 1980 nachgezeichnet werden, während die Periode der 80er Jahre ausgeblendet bleibt.

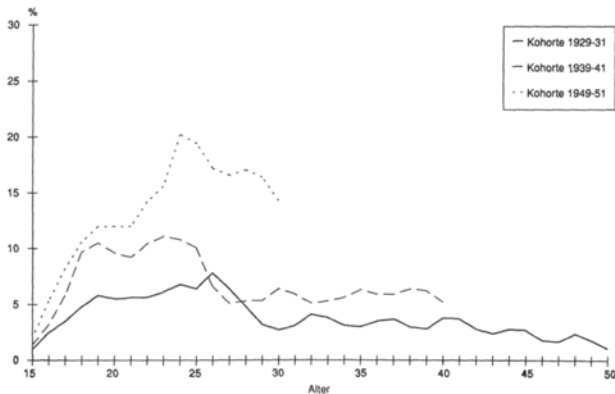
4.1 Die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme

Betrachtet man zunächst die altersspezifischen Weiterbildungsquoten – prozentualer Anteil der Weiterbildungsteilnehmern an den Erwerbspersonen zu einem bestimmten Alterszeitpunkt – für die Geburtsjahrgänge 1929-31, 1939-41 und 1949-51 in Schaubild 1⁵, so wird eine Kohortendifferenzierung bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich. Je jünger die Kohorte ist, umso größer ist über die Altersachse hinweg der absolute Anteil derjenigen, die sich weiterbilden. Die „Weiterbildungsexpansion“ seit den 60er Jahren wird über die Kohortenabfolge durch auf den Arbeitsmarkt neu eintretende Kohorten getragen. Ferner ist auffällig, daß über die Kohortenabfolge der Anteil derjenigen zunimmt, die in den jungen Jahren in die Weiterbildung eintreten. D. h. es findet eine kohortendifferenzierende Beschleunigung beim Übergang in die Weiterbildung statt. So bildeten sich bei der Kohorte 1929-39 5,5 Prozent der 20jährigen weiter, bei der Kohorte 1939-41 waren es 9,6 Prozent und bei der Kohorte 1949-51 gar 12 Prozent. Im Alter von 25 Jahren lag die Weiterbildungquote für die Kohorte 1929-31 bei 6,4 Prozent, für die Kohorte 1939-41 bei 10,1 Prozent und für die jüngste Kohorte bei 19,4 Prozent. Gemeinsam ist diesen Kohorten, daß die höchsten Weiterbildungsquoten im Altersintervall zwischen 22 und 27 Jahren liegen, was mit den Ergebnissen der Querschnittsstudien korrespon-

⁵ Aus methodischen Gesichtspunkten sind die hier dargestellten altersspezifischen Weiterbildungsquoten aufgrund der unterschiedlichen Berechnungsweisen nur bedingt mit den Altersverteilungen der amtlichen Statistik (z. B. Mikrozensus) oder den Verlaufsdaten des IAB vergleichbar (z. B. Noll 1987; Brinkmann u.a 1972). Durch die Darstellung der Weiterbildungsquoten nach Altersklassen in diesen Studien ergibt sich eine Verzerrung der Weiterbildungsquoten dadurch, daß nach der Weiterbildungsteilnahme in den letzten zwei bzw. fünf Jahren gefragt wird. Somit wird die Altersverteilung für den Befragungszeitpunkt und nicht für den exakten Zeitpunkt der tatsächlichen Weiterbildungsteilnahme berechnet (vgl. Müller 1979, S. 191/192). Neben der Dauer der Weiterbildungsteilnahme wird durch solche eine Querschnittsbetrachtung auch die Anzahl der Weiterbildungsteilnahmen in einem Zeitintervall unterschlagen. Die Unterschätzung der Weiterbildungquote wird auch durch ein genügend großes Altersintervall nicht gänzlich ausgeräumt. Erst mit einer Längsschnittsbetrachtung ist durch die Trennung der verschiedenen Zeitdimensionen (Kohortenzugehörigkeit, Beschäftigungsdauer und Alter) sowie der Berücksichtigung der Dauer von Weiterbildung) eine adäquate Berechnung der altersspezifischen Weiterbildungsquoten möglich, die auch der sozialen Realität eher gerecht wird als eine kumulative Querschnittsbetrachtung.

diert (vgl. Brinkmann/Gottwald/Schuster 1972; Müller 1979; Noll 1987; Kuwan 1989). Danach sinken über die Kohorten hinweg die Weiterbildungsquoten mehr oder minder stark ab. Ältere Personen nehmen entsprechend den Ergebnissen der amtlichen Statistik in einem geringeren Anteil an Weiterbildung teil als die jüngeren Personen, wobei über die Kohorten hinweg absolute Niveauunterschiede bestehen bleiben. Die kohortenspezifischen Unterschiede der quantitativ zunehmenden Weiterbildungsquoten zu früheren Zeitpunkten kann insbesondere bei der Kohorte 1949-59 auf zwei Entwicklungen zurückgeführt werden. Die staatliche Förderung durch das Berufs- und Ausbildungsförderungsgesetz (BAFÖG) seit 1971 erleichterte den Personen der jüngsten Kohorte die Aufnahme von beruflicher Weiterbildung. Aber auch das stärkere Engagement der Betriebe und der Arbeitsämter im Weiterbildungsbereich, auf der Basis der rechtlichen Regelungen in den Arbeitsförderungs- und Berufsbildungsgesetzen (vgl. Lenhardt 1988), dürfte über die Schaffung zusätzlicher Opportunitäten im „quartären Bildungssektor“ den Zugang von Personen zu Weiterbildungsmaßnahmen forciert haben.

Schaubild 1: Weiterbildungsquoten der Kohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51



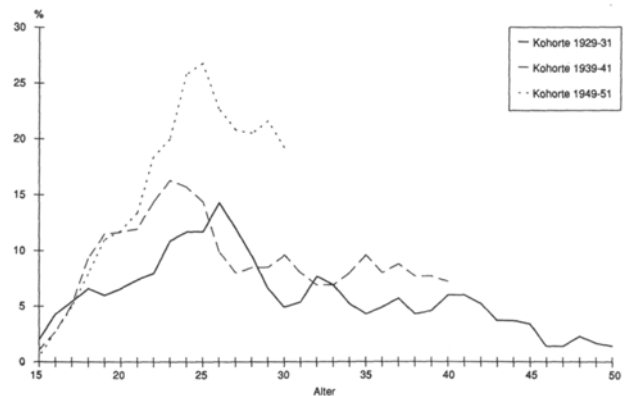
Quelle: Lebensverlaufsstudie (MPIfB, Berlin), eigene Berechnungen

Unterscheidet man die altersspezifischen Weiterbildungsquoten nach Männern und Frauen (Schaubild 2), so werden geschlechtsspezifische Unterschiede offensichtlich. Obgleich für Männer und Frauen über die Kohorten hinweg die altersspezifischen Weiterbildungsquoten zunehmen, unterscheiden sich die Weiterbildungsquoten über die Altersachse hinweg in ihrem absoluten Niveau. Beispielsweise waren im Alter von 25 Jahren 1,1 Prozent der Frauen in der Kohorte 1929-31 in der Weiterbildung. Für die Kohorte 1939-41 betrug die Weiterbildungsquote der 25jährigen Frauen 5,6 Prozent und für die Kohorte 1949-51 12 Prozent. Von den gleichaltrigen Männern in der ältesten Kohorte bildeten sich 11,7 Prozent weiter, und deren Anteil stieg über die Kohorten hinweg von 14,4 auf 26,8 Prozent. Darüber hinaus traten in der Kohortenabfolge Frauen zunehmend eher als Männer in den jüngeren Jahren in Weiterbildungsmaßnahmen ein. Beispielsweise zeigen die Weiterbildungsquoten im Alter von 18 Jahren, daß Frauen in der Kohorte 1929-31 zu 2,2 Prozent und Männer zu 6,6 Prozent an der Weiterbildung partizipierten. Für die darauffolgenden Kohorten läßt sich eine Veränderung der Weiterbildungsquoten für die Geschlechter beobachten. Betrug die Weiterbildungsquote für die 18jährigen Frauen

in der Kohorte 1939-41 9,6 Prozent und bei den Männern der gleichen Kohorte 9,3 Prozent, so stieg sie bei der jüngsten Kohorte für die Frauen auf 13,3 Prozent, während sie bei den Männern auf 7,9 Prozent sank. Diese Unterschiede lassen sich sowohl auf den Strukturwandel des Arbeitsmarktes (z. B. Nachkriegszeitbedingungen und Veränderung der Frauenerwerbstätigkeit) als auch auf die unterschiedlichen Bildungs- und Erwerbsverläufe von Männern und Frauen zurückführen (Lauterbach 1990; Lipsmeier 1990, S. 372; Blossfeld 1989), die sich in geschlechtsspezifischen Unterschieden der Weiterbildungsmöglichkeit und -bereitschaft niederschlugen (Lankenau 1984; Gottwald/Brinkmann 1973).

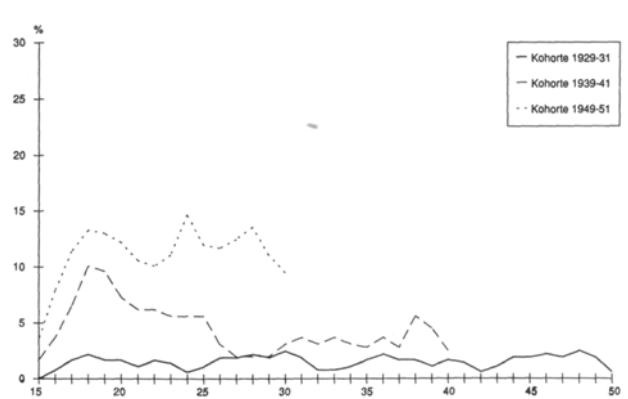
Quelle: Lebensverlaufsstudie (MPIfB, Berlin), eigene Berechnungen

Schaubild 2: Weiterbildungsquoten der Kohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 – nur Männer



Quelle: Lebensverlaufsstudie (MPIfB, Berlin), eigene Berechnungen

Schaubild 2: Weiterbildungsquoten der Kohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 – nur Frauen



Insgesamt läßt sich eine zunehmende Qualifizierungsbereitschaft bei Frauen in späteren Phasen ihres Lebensverlaufs beobachten, doch bleiben sie trotz ihres Aufholens bei gleichzeitiger Zunahme der Frauenerwerbsquote beträchtlich hinter der Weiterbildungsquote von Männern zurück (vgl. Lipsmeier 1990, S. 372).

Betrachtet man in Tabelle 1 die Verteilung aller Weiterbildungsteilnahmen auf die verschiedenen Weiterbildungsformen, so sind bei einer Zunahme der Weiterbildungsquoten im gesamten erfaßten Berufsverlauf über die Kohortenabfolge (von 25,7 Prozent bei der Kohorte 1929-31, 28,5

Tabelle 1: Verteilung aller Weiterbildungsteilnahmen auf die verschiedenen Weiterbildungsformen (in Prozent)

Weiterbildungsform	Kohorte 1929–31	Kohorte 1939–41	Kohorte 1949–51	Veränderung
Berufsbezogene Weiterbildung (davon betriebsintern)	48,7	52,4	50,5	+ 1,8
Weiterbildung im öffentlichen Dienst	23,8	10,9	8,1	- 15,7
Zweiter Bildungsweg	13,2	11,0	16,1	+ 2,9
Umschulung	2,8	1,8	3,6	+ 0,8
Reaktivierung	13,5	13,5	14,7	+ 1,2
Sonstiges	7,3	5,3	5,6	- 2,3
Insgesamt	14,5	16,0	9,5	- 5,0
N	100,0	100,0	100,0	
Weiterbildungsquote	577	683	590	
	25,7	28,5	30,7	+ 5,0

Quelle: Lebensverlaufsstudie (MPIfB, Berlin), eigene Berechnungen

Prozent bei der Kohorte 1939-41 und 30,7 Prozent bei der Kohorte 1949-51) nur geringfügige Veränderungen festzustellen. Diese Ergebnisse sind sowohl vor dem Hintergrund zu betrachten, daß nicht die Weiterbildungsteilnehmer, sondern die Weiterbildungsteilnahmen berechnet wurden als auch, daß hier das Problem der sogenannten Rechtszensierung auftritt (vgl. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 29). Somit ist eine zunehmende relative Unterschätzung der Weiterbildungsquoten über die Kohortenabfolge zu berücksichtigen, da die Personen in der ältesten Kohorte beim Befragungszeitpunkt im Schnitt 50 Jahre alt waren, während die jüngeren Kohorten zu diesem Zeitpunkt 40 bzw. 30 Jahre alt waren. Es wäre zu vermuten, daß die Weiterbildungsquoten für die jüngeren Kohorten höher ausfallen dürften, wären deren gesamte Berufsverläufe erfaßt worden. Bei allen Kohorten ist die berufsbezogene Weiterbildung die bedeutsamste Weiterbildungsform. Während bei der Kohorte 1929-31 48,7 Prozent aller Weiterbildungsteilnahmen im Rahmen der berufsbezogenen Weiterbildung zu beobachten waren, so sind dies bei der Kohorte 1949-51 50,5 Prozent. Berücksichtigt man jedoch, ob diese Weiterbildung innerhalb von Betrieben oder außerbetrieblich erfolgte, so wird deutlich, daß die Anzahl der innerbetrieblichen berufsbezogenen Weiterbildung über die Kohorten hinweg drastisch abgenommen hat. Der betrieblichen Weiterbildung wird über den Berufsverlauf

⁶ Diese geschlechtsspezifische Differenzierung ist sowohl darauf zurückzuführen, daß Frauen in solchen Berufskreisen unterrepräsentiert sind, die in besonderem Maße an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als auch daß sich hier die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigung niederschlägt. Während Frauen in der Teilzeitbeschäftigung weitaus überrepräsentiert sind, sind Teilzeitbeschäftigte in der Weiterbildung unterrepräsentiert (vgl. Kuwan 1989).

⁷ Für die Männer beträgt der β -Koeffizient 0,064. Berechnet man den Exponent dies Koeffizienten, so erhält man den α -Koeffizienten von 1,066. Subtrahiert man den erhaltenen α -Koeffizienten mit 1 und multipliziert das Ergebnis mit 100%, so erhält man den Prozentsatz, um den sich die Rate für den Zugang zur Weiterbildung erhöht, würde man die Variable „Bildungsniveau“ um eine Einheit erhöhen. So nimmt die Rate bei den Männern um jeweils 6,6 Prozent für jedes weitere Jahr an Bildung zu. Bei Frauen erhält man eine Beschleunigung um 16 Prozent für jedes weitere Bildungsjahr.

⁸ In früheren explorativen Modellberechnungen zeigte sich, daß zwischen den Dienstleistungs-, Verwaltungs- und Produktionsberufen kein Unterschied in der Wahrscheinlichkeit im Zugang zur Weiterbildung besteht. Dies bedeutet bei einer ungleichen Verteilung der beruflichen Stellung über diese Beschäftigungsbereiche, daß vor allem die Bildungszertifikate beim Berufseinstieg von vornherein die Weiterbildungschancen im Berufsverlauf determinieren.

dieser Kohorten gesehen eine Bedeutung zugemessen, die mit den empirischen Ergebnissen nicht übereinstimmt; mit der gestiegenen gesetzlichen Regulierung und der Veränderung der Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung ist die außerbetrieblich organisierte Weiterbildung immer bedeutsamer geworden. Hingegen nahm vor allem die Weiterbildung im öffentlichen Dienst deutlich zu. Die Aufgabenausweitung des staatlichen Sektors mit all seinen Konsequenzen hatte auch eine Zunahme der Weiterbildung im öffentlichen Dienst zur Folge. Relativ stabil über die Kohorten blieb der Anteil der Umschulungen, während eine Interpretation der Ergebnisse für die Reaktivierung und der sonstigen Weiterbildungsformen aus den oben geschilderten methodischen Gründen schwierig ist.

4.2 Determinanten der Weiterbildungsteilnahme im späteren Berufsverlauf

In diesem Abschnitt wird anhand des Cox-Modells aufgezeigt, welche Determinanten für den Zugang zur Weiterbildungsteilnahme von Bedeutung sind. Die graphische und statistische Überprüfung der Hazardraten für Männer und Frauen ergab, daß hierbei die dem Cox-Modell zugrundeliegende Proportionalitätsannahme verletzt war. Das Verhältnis der Hazardraten von Männern und Frauen war keineswegs über die gesamte Verweildauer bis zum Eintritt in die Weiterbildung konstant, sondern Männer traten deutlich schneller in eine Bildungsmaßnahme als Frauen ein. Die durchschnittliche Verweildauer, bis 25 Prozent der Risikomenge aus dem aktuellen Job mindestens einmal in die Weiterbildung eintraten, lag für die Männer bei 4,2 Jahren und für die Frauen bei 6,1 Jahren. Dies bedeutet, daß sich Männer nach Eintritt in das Erwerbssystem eher und zu früheren Zeitpunkten weiterbilden als Frauen. Insgesamt haben sich in den entscheidenden Phasen des Berufsverlaufs die geschlechtssegregierenden Ungleichheiten in der Chance von Weiterbildungsteilnahme verstärkt⁶. Aus methodischer Sicht ergibt sich daraus, den Zugang in die Weiterbildung getrennt für Männer und Frauen zu modellieren.

Betrachtet man in Tabelle 2 jeweils das Modell für Männer bzw. für Frauen, so wird anhand des Chi-Quadrat-Wertes von 1131,1 bzw. 1364,8 bei 13 Freiheitsgraden ersichtlich, daß diese Modelle signifikant mehr an Heterogenität erklären als das Modell ohne Kovariablen. In beiden Modellen sind jeweils acht Variablen statistisch signifikant. Sowohl bei Männern als auch Frauen ist eine deutliche kohortendifferenzierende Beschleunigung beim Eintritt in die berufliche Weiterbildung zu beobachten. Je jünger die Kohorten sind, umso eher bilden sie sich weiter. Auch die Bildungsexpansion im Weiterbildungsbereich seit den 60er Jahren eröffnete vor allem den jüngeren Kohorten eher die Möglichkeit an der Weiterbildung teilzunehmen. Denn mit zunehmendem Bildungsniveau steigen bei Männern wie auch bei Frauen die Chancen für eine Weiterbildungsteilnahme⁷. Dies korrespondiert mit der eingangs formulierten Bildungsakkumulationsthese, die besagt, daß der Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und der Chance für eine Weiterbildung zur Verfestigung der in der ersten Bildungsphase bestehenden sozialen und qualifikatorischen Benachteiligungen führt. Dies wiederum dürfte zur Polarisierung von Berufschancen beitragen, berücksichtigt man den Zusammenhang zwischen Bildung und beruflicher Stellung⁸. Ebenso bestätigt der signifikant positive Bildungseffekt die humankapitaltheoretischen Aussagen, wonach es für Erwerbstätige rational ist, im späteren

Tabelle 2: Partial-Likelihood-Schätzungen der Effekte unabhängiger Variablen auf die Weiterbildungsteilnahme (β -Koeffizien-

Variablen	Männer	Frauen
Kohorte 1939–41	0,451*** (0,072)	0,607*** (0,132)
Kohorte 1949–51	1,174*** (0,087)	1,368*** (0,145)
Bildung	0,064*** (0,014)	0,148*** (0,023)
Berufserfahrung	- 0,0001 (0,001)	- 0,003*** (0,001)
Firmengröße	0,004 (0,011)	0,012 (0,021)
Öffentlicher Dienst	- 0,002 (0,066)	0,147 (0,113)
Beruflicher Status	0,003* (0,001)	0,002 (0,002)
Erster Job	- 0,185* (0,093)	- 0,369** (0,144)
Anzahl der Arbeitsplatzwechsel	- 0,080 (0,041)	- 0,143 (0,097)
Anzahl der Arbeitgeberwechsel	0,065 (0,041)	0,007 (0,093)
Betriebszugehörigkeitsdauer	0,003*** (0,001)	- 0,002 (0,002)
Anzahl vorübergehender Weiterbildung	0,391*** (0,026)	0,466*** (0,049)
Kumulierte Dauer der Weiterbildungsteilnahme	0,007*** (0,001)	0,020*** (0,003)
Familienstand	- 1,370 (1,002)	0,352 (0,587)
Teilzeitbeschäftigung	0,072 (0,125)	- 0,022 (0,104)
Erwerbsunterbrechung	0,014 (0,105)	0,244* (0,111)
Arbeitslosigkeit	0,003 (0,055)	0,169 (0,207)
Chi ² d. f.	1131,10 13	1364,82 13
Anzahl der Episoden	3806	2747
Anzahl der Ereignisse	1296	529

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Berufsverlauf zusätzlich in Bildung zu investieren, um die zu erwartenden Renditen und Berufschancen zu erhöhen. Diese zusätzlichen Humankapitalinvestitionen müssen jedoch in relativ frühen Berufsverlaufphasen getätigt werden. Denn mit zunehmender Berufserfahrung verringert sich die Chance für eine Weiterbildungsteilnahme. Insbesondere für ältere weibliche Beschäftigte nimmt die Chance, in späteren Berufsphasen an einer Weiterbildung teilzunehmen, deutlich ab, während bei Männern dieser Zeiteffekt durch andere Determinanten (wie z. B. Anzahl vorhergehender Arbeitsplatzwechsel) verdeckt wird. Die Konsequenzen, die sich daraus für ältere Arbeitnehmer – insbesondere für Frauen – ergeben, sind absehbar, wenn man annimmt, daß für ältere Arbeitnehmergruppen die Bedeutung von „learning by doing“ oder „on the job-training“ abnimmt. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern haben organisationelle Determinanten, wie die Firmengröße oder die Beschäftigung im öffentlichen Dienst bzw. in der Privatwirtschaft keine substantielle

Bedeutung für den Zugang zur Weiterbildung. Obgleich größere privatwirtschaftliche Firmen und staatliche Arbeitgeber seit Mitte der 60er Jahren verstärkt in Weiterbildungsmaßnahmen investierten, erhöht sich damit für die in diesen Arbeitsmarkt Bereichen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit für den Zugang zur Weiterbildung nicht.

Insgesamt gibt es keine eindeutigen unterstützenden Befunde für die bildungsökonomischen, segmentations- oder sozialisationstheoretischen Ansätze. Umso bedeutsamer sind andere Merkmale des Weiterbildungs- und Berufsverlaufs. Männer mit hohem beruflichem Status bilden sich eher weiter als Männer mit niedrigem Status, während bei Frauen der berufliche Status keine Bedeutung für den Zugang zur Weiterbildung hat. Berufsanfänger nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als länger Beschäftigte, da es für Arbeitgeber aus Rentabilitätskalkülen bei mangelnden Kenntnissen über die Arbeitsleistung und möglicher Beschäftigungsdauer von Berufsanfängern unrentabel erscheint, in deren berufliche Weiterbildung zu investieren. Andererseits haben Berufsanfänger oftmals nicht die Kenntnisse über betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten oder erfüllen nicht die Zugangskriterien für eine staatlich geförderte Weiterbildung. Dagegen gilt ausschließlich für Männer, daß mit zunehmender Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbildung zunimmt. Dies ist aus segmentationstheoretischer Perspektive plausibel, da Arbeitgeber bei langfristig Beschäftigten eher bereit sind, diese für ihre Produktions- und Rentabilitätsbedürfnisse weiterzubilden, um sie weiterhin an den Betrieb zu binden. Frauen hingegen nehmen dann eher an Weiterbildungsmaßnahmen teil, wenn sie für längere Zeit die Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten. Für sie ergibt sich die Notwendigkeit der Reaktivierung beruflicher Kenntnisse, um im weiteren Berufsverlauf auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren zu können. Andere Merkmale des Berufsverlaufs, wie z. B. die Anzahl der Arbeitsplatz- oder Arbeitgeberwechsel, vorhergehende Arbeitslosigkeit und Teilzeitbeschäftigung haben hingegen keine substantielle Bedeutung für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung. Auch der Familienstatus der Beschäftigten hat keinen substantiellen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme. Hierzu war eingangs die These formuliert worden, daß sich gerade verheiratete Männer im Konflikt zwischen Familie und Beruf seltener als Ledige weiterbilden. Für diese These finden sich aber keine empirischen Belege. Andere Ergebnisse erhält man bei der Kontrolle früherer Weiterbildungsteilnahmen. Vorhergehende Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung scheinen gleichermaßen für Männer und Frauen den Zugang zu zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern. So forciert sich der Übergang in die berufliche Weiterbildung, je öfter und je länger jemand schon vorher an der Weiterbildung partizipiert hat. Beschäftigte, die geringe Restriktionen beim Zugang in die Weiterbildung erfahren haben, sind auch an zusätzlicher Weiterbildung interessiert. Ein leichter Zugang in die Weiterbildung oder die Erfahrung mit vorhergehender Weiterbildung motivieren zur Aufnahme zusätzlicher Weiterbildungskurse. Die kumulierte Dauer oder die Anzahl vorhergehender Weiterbildungsteilnahme dürfte allerdings auch folgenden Tatbestand messen: Personen, die entweder Zusatzausbildungen und Umschulungen machten oder den „Zweiten Bildungsweg“ wählten, bilden sich notwendigerweise in späteren Berufsverlaufphasen über zusätzliche Kurse weiter. Analog zur Bildungsakkumulation scheint es auch eine Weiterbildungsakkumulation im Berufsverlauf zu geben.

4.3 Die Auswirkungen von Weiterbildung auf den beruflichen Status

In diesem Abschnitt wird die Auswirkung der Weiterbildung auf den beruflichen Status im Berufsverlauf untersucht. Die abhängige Variable der Cox-Modelle ist die Rate der Statusveränderung bei einem Tätigkeitswechsel. Ein beruflicher Aufstieg liegt dann vor, wenn bei einem Tätigkeitswechsel der berufliche Status zunimmt. Beruflicher Abstieg wird definiert als eine Abnahme des beruflichen Status bei einem Tätigkeitswechsel, und verändert sich der berufliche Status bei einem Tätigkeitswechsel nicht, so wird von einer lateralen Mobilität gesprochen. Es werden nur die Modellschätzungen der beruflichen Auf- und Abstiege interpretiert, denn horizontale Bewegungen „evidently represent a mixture of gains and losses in job rewards other than those summarized by status“ (Sørensen/Tuma 1981).

In Tabelle 3 sind ebenfalls alle Modelle für die berufliche Mobilität signifikant besser als die Modelle ohne Kovariablen. In der folgenden Interpretation werden allerdings nur diejenigen Variablen berücksichtigt, die im unmittelbaren Zusammenhang von Weiterbildung und beruflicher Mobilität stehen. Für den beruflichen Aufstieg gilt sowohl für Männer als auch für Frauen, daß das Bildungsniveau einen den Aufstieg fördernden Einfluß hat. Je mehr jemand in Bildung investiert hat, umso größer sind seine Aufstiegschancen. Dies gilt umso mehr für die Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung auf den beruflichen Aufstieg.

Während die Teilnahme an Weiterbildung an sich keine aufstiegsfördernde Bedeutung hat, so nimmt hingegen mit einem Weiterbildungsabschluß die Aufstiegschance eines Beschäftigten beträchtlich zu. Bedenkt man, daß gerade diejenigen Personen mit einem hohen Bildungsabschluß eher an einer Weiterbildung teilnehmen als Minderqualifizierte und damit eine größere Chance haben zu einem Weiterbildungsabschluß zu gelangen, so bedeutet dies, daß im Berufsverlauf eine weitere Kumulation der beruflichen Ungleichheiten via Weiterbildung stattfindet. Die zunehmende Qualifikationsdiskrepanz zwischen den Beschäftigten, die Qualifikationen akkumulieren, und denjenigen, die qualifikatorisch benachteiligt bleiben, setzt sich in einer anwachsenden Kluft bezüglich der beruflichen Platzierung und der damit verbundenen Verteilung von Einkommen und Status fort. Diese pessimistische Sichtweise ist jedoch insofern zu relativieren, als ein erfolgreicher Abschluß neben oder trotz Bildungsdefiziten Belohnungsdefizite auch nivellieren kann. Jedoch dürften diese Nivellierungstendenzen nicht in einem politisch wünschbaren Ausmaße ausfallen, da Studien zeigen, daß gerade bei den benachteiligten Beschäftigungsgruppen die Abbruchquote in Weiterbildungsmaßnahmen sehr hoch ist (Hofbauer 1982, S. 525).

Welche Bedeutung kommt der Weiterbildung für den beruflichen Abstieg zu? In den entsprechenden Modellen sind die Variablen für das Bildungsniveau hingegen signifikant negativ. Berufliche Abstiege in der Statushierarchie

Tabelle 3: Partial Likelihood-Schätzungen der Effekte unabhängiger Variablen auf die berufliche Karriere (in Klammern: Standardfehler der β -Koeffizienten)

Variablen	Männer			Frauen		
	Aufstieg	Laterale Mobilität	Abstieg	Aufstieg	Laterale Mobilität	Abstieg
Kohorte 1939–41	0,073 (0,088)	0,206** (0,070)	- 0,021 (0,109)	0,287* (0,116)	0,150 (0,099)	0,177 (0,134)
Kohorte 1949–51	0,185 (0,104)	0,366*** (0,079)	0,030 (0,127)	0,132 (0,137)	0,183 (0,106)	0,092 (0,153)
Bildungsniveau	0,141** (0,031)	0,001 (0,021)	- 0,264*** (0,038)	0,135** (0,043)	0,054* (0,026)	- 0,271*** (0,048)
Berufserfahrung	- 0,006*** (0,001)	- 0,005*** (0,001)	- 0,008*** (0,001)	- 0,006*** (0,001)	- 0,005*** (0,001)	- 0,005*** (0,001)
Firmengröße	- 0,018 (0,015)	- 0,028* (0,012)	- 0,059*** (0,019)	- 0,007 (0,023)	- 0,038* (0,018)	- 0,002 (0,024)
Öffentlicher Dienst	0,073 (0,103)	- 0,496*** (0,085)	- 0,256*** (0,126)	- 0,146 (0,185)	0,033 (0,110)	- 0,259 (0,166)
Beruflicher Status	- 0,044*** (0,004)	0,001 (0,002)	0,023*** (0,003)	- 0,055*** (0,045)	- 0,002 (0,002)	0,019*** (0,003)
Erster Job	- 0,218* (0,101)	- 0,109 (0,078)	- 0,469*** (0,127)	- 0,412*** (0,126)	- 0,224* (0,099)	- 0,565*** (0,142)
Teilnahme an Weiterbildung	- 0,021 (0,095)	- 0,413*** (0,075)	- 0,696*** (0,128)	0,231 (0,159)	- 0,154 (0,111)	- 0,369* (0,184)
Weiterbildungsabschluß	0,536*** (0,091)	0,411*** (0,070)	0,092 (0,118)	0,439** (0,150)	0,450*** (0,108)	- 0,052 (0,180)
Chi ² d. f.	289,55 10	265,48 10	185,96 10	203,88 10	130,74 10	80,62 10
Anzahl der Episoden	3481	3481	3481	2405	2405	2405
Anzahl der Ereignisse	714	1190	462	414	657	329

* p ≤ 0,05
** p ≤ 0,01
*** p ≤ 0,001

Quelle: Lebensverlaufsstudie (MPIfB, Berlin), eigene Berechnungen

des Arbeitsmarktes sind für Beschäftigte mit hohen Bildungsabschlüssen im Gegensatz zu Beschäftigten mit niedrigen Bildungsabschlüssen während ihres Berufsverlaufs sehr viel unwahrscheinlicher. Investitionen in schulische und berufliche Bildung haben einen statuskonservierenden Einfluß. Dies gilt ebenso für den Einfluß der Weiterbildung auf den beruflichen Abstieg. Während für den beruflichen Aufstieg der erfolgreiche Abschluß einer Weiterbildung von enormer Bedeutung war, so spielt der Weiterbildungsabschluß für die Verhinderung des beruflichen Abstiegs kaum eine Rolle. Dagegen ist festzustellen, daß die Teilnahme an der Weiterbildung für die Wahrscheinlichkeit nicht abzustiegen enorm wichtig ist. Nur die bloße Partizipation an der Weiterbildung senkt die Gefahr eines beruflichen Abstiegs im Berufsverlauf beträchtlich. Arbeitsmarktpolitisch betrachtet bedeutet dies, daß gerade die vom beruflichen Abstieg betroffenen Problemgruppen, einer kontinuierlichen Weiterbildungsteilnahme bedürfen, um durch eine angemessene Qualifizierungsstrategie zumindest ihren aktuellen Berufsstatus erhalten oder eine zusätzliche Beschäftigungssicherheit garantieren zu können. Den Weiterbildungssektor und die Träger der Weiterbildung stellt dies vor die Herausforderung, beruflich und beim möglichen Zutritt in die Weiterbildung benachteiligte Arbeitsmarktgruppen verstärkt zur Weiterbildungsteilnahme zu motivieren, und ihnen zusätzliche Möglichkeiten für die kontinuierliche Weiterbildungsteilnahme zu gewähren. Damit verbunden müßte eine Restrukturierung des Weiterbildungssektors in die Richtung gehen, daß eine Verwendung der Weiterbildungsinhalte für die Berufstätigkeit auch im Interesse der potentiellen Weiterbildungsteilnehmer gewährleistet ist. Eine einseitige Ausrichtung auf eine berufsfachlich orientierte berufliche Weiterbildung würde den Strukturen des Arbeitsmarktes und den Berufschancen von Problemgruppen kaum gerecht werden. Denn sie würde lediglich begrenzte Handlungskompetenzen vermitteln und die Beschäftigungschancen von Weiterbildungsteilnehmern auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente begrenzen (vgl. Becker 1990).

5 Zusammenfassung

Mit der vorliegenden Untersuchung sollte analysiert werden, von welchen Determinanten der Zugang zur beruflichen Weiterbildung im Berufsverlauf abhängt und welche Auswirkungen die Weiterbildung auf die Berufschancen in darauffolgenden Berufsverlaufphasen hat. Insbesondere stand die Frage, ob berufliche Weiterbildung den beruflichen Aufstieg forciert oder zumindest den beruflichen Abstieg verhindert, im Vordergrund des Forschungsinteresses.

Bei der Untersuchung der altersspezifischen Weiterbildungsquoten konnte aufgezeigt werden, daß die Expansion des Weiterbildungssektors für die einzelnen Geburtskohorten unterschiedliche Chancen des Zugangs zur Weiterbildung mit sich brachte. Jüngere Geburtskohorten waren eher in der Lage an der Weiterbildung zu partizipieren als ältere Geburtskohorten. Vor allem die Geburtskohorte 1949-51 profitierte von der Ausdehnung des Weiterbildungsangebots seit den 60er Jahren, da sie in der Expan-

sionsphase in den Arbeitsmarkt eintraten und auf ein breites Weiterbildungsangebot stießen. Auch aufgrund ihres höheren Bildungsniveaus und ihres jüngeren Alters waren sie eher der beruflichen Weiterbildung aufgeschlossen. Insbesondere bei den Frauen nahm die Weiterbildungsquote über die Kohortenabfolge deutlich zu, aber sie bleibt noch hinter der Weiterbildungsquote der Männer zurück. Ungeachtet der Ausdehnung des Weiterbildungsangebotes und der Erhöhung der Frauenerwerbsquote sind Frauen in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert.

Beim Übergang in die berufliche Weiterbildung im Berufsverlauf wurden neben dem Geschlechtseffekt starke Kohorten- und Bildungseffekte festgestellt. Im Zuge der Bildungs- und Weiterbildungsexpansion waren die jüngeren und in der Regel besser gebildeten Geburtskohorten eher in der Lage, in den frühen bis mittleren Berufsverlaufphasen das breiter werdende Weiterbildungsangebot zu nutzen. Für ältere Beschäftigte, die schon längere Zeit im Beschäftigungssystem verweilten, nahmen die Weiterbildungschancen hingegen ab. Daraus ergibt sich nach der Bildungsakkumulationsthese, daß sich in der ersten Bildungsphase vorhandene soziale Benachteiligungen manifestierten und weiter verstärkten. Minderqualifizierte Beschäftigte waren daher kaum in der Lage, Bildungsdefizite abzubauen. Trotz der zunehmenden betriebsinternen Weiterbildungsangebote, die vornehmlich von größeren Unternehmen angeboten werden, zeigte sich, daß Beschäftigte in kleinen Betrieben sich nicht von denjenigen in großen Betrieben in der Wahrscheinlichkeit im Zugang zur beruflichen Weiterbildung unterscheiden. Doch mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer erhöhte sich für Männer die Chance einer Weiterbildungsteilnahme. Da Frauen instabilere und unetigere Berufsverläufe sowie eine deutlich geringere Betriebszugehörigkeitsdauer als Männer aufweisen, zeigt sich eine weitere geschlechtersegregierende Entwicklung im Zugang zur beruflichen Weiterbildung während des Berufsverlaufs. Weil frühere Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung den Zugang zur zusätzlichen Weiterbildung erleichtern, kann neben der Bildungsakkumulation auch von einer Weiterbildungsakkumulation gesprochen werden, die die Benachteiligung von benachteiligten Arbeitsmarktgruppen noch weiterhin verschärft.

Entgegen der oftmals pauschal vertretenen These der positiven Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung für den Berufsverlauf konnte im letzten Analyseschritt gezeigt werden, daß die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung an sich keinen Einfluß auf den beruflichen Aufstieg hat. Erst ein erfolgreicher Weiterbildungsabschluß erhöht die Chance für einen beruflichen Aufstieg im weiteren Berufsverlauf. Dagegen vermindert schon die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Abstiegs, während der Weiterbildungsabschluß keinen Einfluß auf den Abstiegsprozeß hat.

Aus einer arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Perspektive betrachtet bedeuten diese Ergebnisse, daß verstärkt Maßnahmen getroffen werden müssen, um benachteiligte Personen auf dem Arbeitsmarkt zur beruflichen Weiterbildung zu motivieren. Zusätzlich müssen die Weiterbildungsmaßnahmen auch so strukturiert sein, daß diese Personen die berufliche Weiterbildung auch erfolgreich abschließen und für spätere Tätigkeiten verwerten können.

Literaturverzeichnis

- Alex, L. u.a. (1981): Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Sonderveröffentlichung des BIBB, Berlin: BIBB
- Alex, L. (1985): Berufliche Bildung im Spannungsfeld zwischen Qualifikationsbedarf und Qualifikationsangebot. In: Weymann, A. (Hg.): Bildung und Beschäftigung, Sonderheft 5 der Sozialen Welt, Göttingen, S. 223-240
- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1979): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Reinbek: Rowohlt
- Battis, U. (1980): Bundesbeamtengesetz mit Erläuterungen, München: Beck
- Becker, G.S. (1975): Human Capital, New York/London: Columbia University Press
- Becker, R. (1990): Arbeitsmärkte im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. In: Zeitschrift für Soziologie, 19. Jg., Heft 5, S. 360-375
- Bergmann-Kraus, B. (1977): Problemanalyse „Öffentlicher Dienst“. Eine Übersicht über Situation und Fragen der Aus- und Weiterbildung, Berlin: BIBB
- Blossfeld, H.-P. (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß, Frankfurt am Main: Campus
- Blossfeld, H.-P.; Hamerle, A.; Mayer, K.U. (1986): Ereignisanalyse, Frankfurt am Main: Campus
- Blossfeld, H.-P.; Becker, R. (1989): Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor. Kohortenspezifische Auswirkungen der Expansion des Staates als Arbeitgeber. In: MittAB, 22.Jg, Heft 2, S. 233-247
- Bolte, K.M. (1969): Untersuchung über Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des „Individuellen Förderungsprogramms“. In: „Mitteilungen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2. Jg., Heft 7, S. 509-520
- Brandenburg, A.G. (1975): Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik, Göttingen: Otto Schwartz & Co
- Brandenburg, A.G. (1980): Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik. In: Weymann, A. (Hg.): Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung, Darmstadt/Neuwied: Luchterhand, S. 46-65
- Brinkmann, Ch.; Gottwald, K.; Schuster, L. (1972): Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, Teil I. In: MittAB, 5. Jg., Heft 1, S. 1-30
- Brinkmann, G. (1976): Aufgaben und Qualifikation der öffentlichen Verwaltung, Göttingen: Otto Schwartz & Co
- Bruckner, E. (1990): Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen. In: Mayer, K. U. (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel, Sonderheft 31 der KZfSS, Opladen, S. 374-403
- Busch, D.W. (1978): Weiterbildung und berufliche Flexibilität. Zur Konzeptualisierung einer empirischen Längsschnittstudie zur Karrieremobilität. In: Mertens, D.; Kaiser, M. (Hg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, BeitrAB 30, Materialienband 3, Nürnberg, S. 51-74
- Carroll, G.R.; Mayer, K.U. (1986): Job-Shift Patterns in the Federal Republic Of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size. In: American Sociological Review, Vol. 51, S. 323-341
- Dadzio, W. (1980): Berufliche Eingliederung nach der Umschulung. In: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, S. 2-6
- Dammann, K.; Faltin, G.; Hopf, Ch. (1975): Weiterbildung für den öffentlichen Dienst, Göttingen: Otto Schwartz & Co
- Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen – Empfehlungen der Kommission, Bonn: Bundesdruckerei
- Dörschel, A. (1976): Umschulung. In: Bierfelder, W. (Hg.): Handwörterbuch des öffentlichen Dienstes, Berlin: Erich Schmidt Verlag, Sp. 1652-1658
- Fink, E. (1976): Zur Datenlage im Weiterbildungsbereich – ein Zwischenbericht, Berlin: BIBB
- Fink, E.; Sauter, E. (1980): Stand und aktuelle Probleme der beruflichen Weiterbildung, Berlin: BIBB
- Garlichs, D.; Maier, F. (1982): Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: Scharpf, F.W. et al. (Hg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt am Main: Campus
- Gottwald, K.; Brinkmann, Ch. (1973): Determinanten der Weiterbildungsmotivation. In: Deutscher Bildungsrat (Hg.): Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung – Materialien (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 28), Stuttgart
- Hartmann, H. (1979): Betriebliche Weiterbildung und sozialer Einfluß. In: Soziale Welt, 30. Jg., Heft 4, S. 488-512
- Hegelheimer, B. (1982): Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, S. 28-32
- Hofbauer, H. (1977): Verlauf und Erfolg der beruflichen Umschulung bei Rehabilitanden. In: MittAB, 10. Jg., Heft 1, S. 47-73
- Hofbauer, H. (1979): Wirksamkeit der beruflichen Erwachsenenbildung. In: MittAB, 12. Jg., Heft 1, S. 42-50
- Hofbauer, H. (1981): Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: MittAB, 14. Jg., Heft 3, S. 246-262
- Hofbauer, H. (1982): Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: Mertens, D. (Hg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 70, Nürnberg, S. 514-540
- Hofbauer, H. (1985): Die Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. In: Schlutz, E. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft Zukunft der Weiterbildung, Berlin: Diesterweg, S. 111-123
- Hofbauer, H.; Dadzio, W. (1984): Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: MittAB, 17. Jg., Heft 2, S. 183-200
- Hofbauer, H.; Dadzio, W. (1987): Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung: die berufliche Situation von Teilnehmern zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahmen. In: MittAB, 20. Jg., Heft 2, S. 129-141
- Kemp, T. (1976): Was ist Weiterbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 2-4
- Kern, E. (1976): Fort- und Weiterbildung. In: Bierfelder, W. (Hg.): Handwörterbuch des öffentlichen Dienstes, Berlin: Erich Schmidt Verlag, Sp. 703-711
- Koch, R. (1987): Weiterbildung in Zusammenhang mit der technischen Modernisierung der Arbeitswelt. In: IAB (Hg.): Neue Technologien, Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen, BeitrAB 118, Nürnberg, S. 149-248
- Kuwan, H. (1989): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988, Bonn: BMBW
- Lankenau, K. (1984): Determinanten der Qualifizierungsbereitschaft von Industriearbeiterinnen. In: Soziale Welt, 35. Jg., Heft 3, S. 236-264
- Lauterbach, W. (1990): Erwerbsmuster von Frauen. Entwicklung und Veränderung seit Beginn des Jahrhunderts. In: Mayer, K.U.; Huinink, J.; Allmendinger, J., 1990: Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Familie und Beruf, erscheint bei Campus, Frankfurt a.M.

- Lenhardt, G. (1974): Berufliche Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Industrieproduktion, Frankfurt: Suhrkamp
- Lenhardt, G. (1988): Berufliche Weiterbildung in der bürokratischen Gesellschaft. Weiterbildung in marxistischer Perspektive, Fernuniversität Hagen
- Lipsmeier, A. (1990): Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Bundesministerium für Innerdeutsche Beziehungen (Hg.): Vergleich von Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik, Köln: Verlag Wissenschaft und Politik S. 363-376
- Maase, M.; Sengenberger, W. (1976): Wird Weiterbildung konjunkturgerecht betrieben? In: MittAB, 9. Jg., Heft 1, S. 166-173
- Mattern, K.-H. (1974): Zentralisierte und dezentralisierte Fortbildung im öffentlichen Dienst – Konzeptionen im In- und Ausland. In: Fortbildung des höheren Verwaltungsdienstes, Speyer: Duncker & Humblot, S. 43-68
- Mayer, K.U.; Brückner, E. (1989): Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 35, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
- Meixner, H.-E. (1984): Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung, Köln: Carl Heymanns Verlag
- Müller, W. (1977): Further Education, Division of Labour and Quality of Opportunity. In: Social Science Information, Vol. 16, S. 527-556
- Müller, W. (1979): Schulbildung und Weiterbildung als soziologische Hintergrundvariablen. In: Pappi, F.U. (Hg.): Sozialstrukturanalyse mit Umfragedaten, Königstein/Ts.: Athenäum, S. 169-206
- Noll, H.-H. (1987): Weiterbildung, Beschäftigungsstruktur und Statusdistribution. In: Weymann, A. (Hg.): Bildung und Beschäftigung, Sonderheft 5 der Sozialen Welt, S. 141-170
- Pintar, R. (1974): Arbeitsmarkt und Umschulung. Eine Untersuchung der Umschulung als Instrument der Chancenzuweisung am Arbeitsmarkt. In: Soziale Welt, 25. Jg., Heft 1, S. 37-70
- Sass, J.; Sengenberger, W.; Weltz, F. (1974): Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik – Eine industriesoziologische Analyse, Frankfurt am Main: Campus
- Saterdag, H. (1976): Statistik der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 21-23
- Saterdag, H.; Dadzio, W. (1977): Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung, Teil I. In: MittAB, 10. Jg., Heft 3, S. 399-425
- Sauter, E. (1982): Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 1-6
- Sauter, E. (1984): Erwachsenenbildung in Relation zum Arbeitsmarkt. In: Schmitz, E.; Tietgens, H. (Hg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 11: Erwachsenenbildung, Stuttgart: Klett-Cotta, S. 187-209
- Schiersmann, Ch. (1990): Weiterbildung von Frauen im Spannungsfeld von Familien- und Erwerbsarbeit. In: Grundlagen der Weiterbildung, Jg. 1, Heft 4, S. 173-177
- Schmiel, M. (1977): Berufspädagogik, Teil III: Berufliche Weiterbildung, Trier: Spee Verlag
- Schmitz, E. (1978): Leistung und Loyalität – Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen, Stuttgart: Klett-Cotta
- Schmitz, E. (1980): Betriebliche Weiterbildung als Personalpolitik. In: Weymann, A. (Hg.): Handbuch zur Soziologie der Weiterbildung, Darmstadt/Neuwied: Luchterhand, S. 120-136
- Sengenberger, W. (1978): Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit – auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt a.M.: Campus
- Sengenberger, W. (1982): Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Anforderungen an betriebliche Weiterbildung. In: Mertens, D.; Rick, M. (Hg.): Berufsbildungsforschung, BeitrAB 66, Nürnberg, S. 253-278
- Sørensen, A.B.; Tuma, N.B. (1981): Labor market structures and job mobility. In: Research in Social Stratification and Mobility, Vol. 1, S. 67-94
- Wegener, B. (1985): Gibt es Sozialprestige? In: Zeitschrift für Soziologie, 14. Jg., Heft 3, S. 209-235
- Weltz, F.; Schmidt, G.; Sass, J. (1973): Facharbeiter und berufliche Weiterbildung. Überlegungen zu einer explorativen Studie, Hannover: Gebrüder Jänecke Verlag
- Winter, H.; Tholen, H.H. (1980): Betriebliche Weiterbildung. Daten, Strukturen, Trends, Köln: Deutscher Instituts-Verlag