

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

11/2012

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung

Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung

Axel Deeke
Meike Baas

Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung

Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher
Weiterbildung

Axel Deeke (Gastwissenschaftler im IAB)

Meike Baas (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, SOFI)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	6
2 Mobilität, Arbeitslosigkeit und FbW – analytische Kontexte und Forschungsstand	9
3 Fragestellung, Datengrundlage und Vorgehen.....	16
4 Ergebnisse.....	20
4.1 Statusmobilität der Arbeitslosen nach FbW	20
4.2 Vermeidung Abstiegsmobilität.....	22
4.3 Aufstiegsmobilität	28
5 Subjektive Bewertung.....	32
6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	35

Zusammenfassung

Für die mikroanalytische Evaluation der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) von Arbeitslosen wird üblicherweise gefragt, ob es aufgrund der Weiterbildung zu Übergängen in neue Beschäftigungsverhältnisse gekommen ist. Arbeitsmarktpolitisch wichtig ist aber auch, welche Qualität diese Beschäftigungsverhältnisse haben. Deshalb wird hier eine Wirkungsanalyse der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen unter dem Aspekt der Statusmobilität vorgestellt. Verglichen werden die hinsichtlich des Qualifikationsniveaus differenziert betrachtete Stellung im Beruf vor der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung mit der beruflichen Stellung danach. Empirische Grundlage sind die Daten aus Panelbefragungen von Weiterbildungsteilnehmer/innen und nichtteilnehmenden Arbeitslosen, die im Rahmen der Begleitforschung des IAB zum ESF-BA-Programm (Ergänzung des SGB III von 2000 bis 2008 mit dem Europäischen Sozialfonds) erhoben worden sind.

Weil bislang in Wirkungsanalysen nur selten nach Statusmobilität gefragt wurde, wird zunächst auf Befunde zu Chancen und Restriktionen von Statusmobilität in der neueren sozialwissenschaftlichen Mobilitäts-, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung eingegangen. Die eigene Wirkungsanalyse mit ihrem Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren erfolgt mit ereignisanalytischen Verfahren (Kaplan-Meier-Schätzer und Cox-Regressionen). Erfolgsmaßstab ist im ersten Schritt die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs bzw. von Arbeitslosigkeit. Die Analyse zeigt im Vergleich mit den nichtteilnehmenden Arbeitslosen, dass die Weiterbildungsteilnahme einen positiven Effekt auf die Vermeidung eines Abstiegs hatte. Zweiter Erfolgsmaßstab ist dann für die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen eine Verbesserung der beruflichen Stellung im Sinne von Aufstiegsmobilität. Ergebnis ist, dass die Weiterbildung einen starken positiven Einfluss auch auf die Übergangswahrscheinlichkeit in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt hatte. Die zusätzliche Auswertung der Daten zur subjektiven Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs durch die Befragten bekräftigt die Befunde. Abschließend werden Schlussfolgerungen für die weitere Forschung und die arbeitsmarktpolitische Diskussion gezogen.

Abstract

Evaluations of the promotion of further vocational training for the unemployed often address the question, whether further vocational training increases subsequent transitions into employment. But in regard of labour market policy the quality of the employment gained is also important. In this report we present an impact analysis of further vocational training which focuses on status mobility. We compare the occupational position before unemployment with the occupational position after unemployment in respect of the level of qualification. The empirical analysis is based on longitudinal data of further vocational training participants and unemployed non-participants from panel surveys which were collected in the context of accompanying research of the IAB on the ESF-BA-Program (supplement to SGB III, German Social Code Book III, from 2000 to 2008 by the European Social Fund).

Because impact analyses have so far seldom examined status mobility, we firstly describe findings on chances and risks of status mobility of the recent research on occupational mobility, on labour market and on vocational training in social science. For our impact analysis Methods of event history analysis were applied (Kaplan-Meier estimator and Cox regressions) covering an observation period of up to six years. In a first step the measure for success is the avoidance of downward mobility and accordingly unemployment. Our results show that participation in further vocational training compared to non-participation helped to avoid downward mobility. In a second step the measure for success for the group of former low qualified persons is an improvement of the occupational status in the sense of upward mobility. The results show, that further vocational training had a strong positive effect on the transition probability into the craft specific labour market. The additional analysis of the respondents´ subjective evaluation of the new job compared to the old job confirms the results. Finally we draw conclusions for further research and for the debate on labour market policy.

JEL Klassifikation: J62, J64, J68

Keywords: Berufliche Mobilität, Evaluation, Wirkungsanalyse, Ereignisanalyse, Förderung beruflicher Weiterbildung, berufliche Stellung, Geringqualifizierte, subjektive Bewertung, Arbeitslose, Europäischer Sozialfonds

1 Einleitung

In Deutschland hat die Angst vor einem sozialen Abstieg in den letzten Jahren zugenommen. Diese Entwicklung hat eine Reihe von Untersuchungen zu der Frage angeregt, ob es tatsächlich eine generelle Zunahme von beruflichen Abstiegen gegeben hat. Bisherige Analysen deuten daraufhin, dass man nicht von einer allgemeinen Destabilisierung von Erwerbsverläufen ausgehen kann. Allerdings sind seit geraumer Zeit vor allem Geringqualifizierte zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen. Vor dem Hintergrund wachsender Abstiegsängste und den hohen Arbeitsloskeitsrisiken von Geringqualifizierten stellt sich die Frage, ob berufliche Weiterbildung hilft, eine Abwärtsmobilität zu vermeiden, und ob sie in der Gruppe der Geringqualifizierten womöglich sogar Aufstiege in qualifizierte Beschäftigung in berufsfachlichen Segmenten befördern kann. Deshalb wird hier über die Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der Förderung einer beruflicher Weiterbildung (FbW) von Arbeitslosen berichtet, in der die berufliche Stellung nach der Weiterbildung im Vergleich zur beruflichen Stellung vor der Weiterbildung bzw. Arbeitslosigkeit als Evaluationskriterium herangezogen wurde.

Im Bereich der mikroanalytischen Evaluation der Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik wurde neben den direkt beschäftigungsfördernden Maßnahmen vor allem die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen seit den neunziger Jahren vielfach untersucht. Die Ergebnisse dieser Wirkungsanalysen unterscheiden sich je nachdem, welche Daten herangezogen wurden, in welchen Zeitraum mit welchem Beobachtungsfenster die FbW untersucht wurde und welche Methoden dazu angewendet wurden.

Für Analysen der FbW in den neunziger Jahren war die Datenlage noch relativ unbefriedigend und befand sich der Einsatz des methodischen Instrumentariums, wie z. B. das statistische Matching von Teilnehmenden und einer Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmenden, noch in einer relativ frühen Entwicklungsphase. Zudem waren die Ergebnisse der Untersuchungen, wenn diese sich auf Ostdeutschland bezogen hatten, stark geprägt von den Besonderheiten des dortigen ökonomischen Umbruchs und der darauf bezogenen „Feuerwehrfunktion“ der Arbeitsmarktpolitik. So kamen die Evaluatoren der Neuregelungen der FbW im Rahmen der Hartz-Gesetze in ihrem Überblick zum damaligen Stand der Evaluation von FbW in Ost- und in Westdeutschland zu dem Resümee, dass es keine eindeutigen Ergebnisse gebe. Vielmehr wurden in Abhängigkeit von der jeweiligen empirischen Basis und den Methoden der Untersuchung negative, nicht signifikante oder positive Effekte der FbW gefunden (IZA/DIW/infas 2006: 36).

Seitdem hat sich die Datenlage für Wirkungsuntersuchungen (nicht nur) der FbW erheblich verbessert. Das betrifft zum einen die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die z. B. vom IAB fortlaufend zu personenbezogenen Erwerbsbiographien aufbereitet und auch anderen Forschungseinrichtungen bereitgestellt werden, zum anderen Befragungsdaten, die zwischenzeitlich in größeren Spezialerhebungen generiert wurden (z. B. für die Evaluation des Europäischen Sozialfonds (ESF) und

bei der Hartz-Evaluation). Nach wie vor führten die einschlägigen Wirkungsanalysen zu unterschiedlichen Ergebnissen je nach verwendeten Daten (Prozessdaten, Befragungsdaten oder Kombination), Methoden (Matching, Ereignisanalysen) und Bewertungsmaßstab für den Erfolg bzw. Misserfolg der FbW (Erwerbstätigkeit generell, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, und dies in einer Abfolge von Stichtagen als Bestände oder in Zeiträumen als Übergänge). Gleichwohl kann ein gemeinsamer übergreifender Befund konstatiert werden, der je nach Art und Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen und geförderten Personengruppen unterschiedlich stark ausfällt, aber mittlerweile auf der Grundlage vieler Studien relativ gesichert erscheint. Demzufolge hat die Teilnahme an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zwar nicht kurzfristig, aber mittel- und längerfristig betrachtet einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden, d. h. die Aufnahme eines (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses (vgl. dazu die Überblicke von IZA/DIW/infas 2006: 28 ff. und Deeke u. a. 2011).

Unsere eigenen Wirkungsanalysen zur FbW erfolgten im Rahmen der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm.¹ Empirische Basis war ein retrospektiver Längsschnittdatensatz als Ergebnis von bundesweiten Panelbefragungen (2003/4 und 2006) von ESF-geförderten FbW-Teilnehmer/innen der Jahre 2000 bis 2002 sowie Vergleichsgruppen von nur nach dem SGB-III-Geförderten und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen. Ergebnis der statistischen Matchinganalysen und der Verweildaueranalysen war erstens, dass die ESF-geförderten Personen, die ohne diese Förderung wohl nicht hätten teilnehmen können, den gleichen Arbeitsmarkterfolg hatten, wie die nur aus Mitteln des SGB III Geförderten. Im Vergleich mit den nichtteilnehmenden Arbeitslosen wurde ein positiver Maßnahmeeffekt ermittelt. Demnach waren die ESF-geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher.² Das gilt in mittlerer und längerer Sicht sowohl für Übergänge in Erwerbstätigkeit überhaupt, als auch in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und insbesondere in Westdeutschland. Die während der Maßnahmeteilnahme zunächst geringere Übergangsrate der Teilnehmenden kann als Folge ihrer Entscheidung interpretiert werden, die Weiterbildung bis zum Ende zu absolvieren. Anders als üblicherweise vermutet wird, hatten sie nach ihrer Auskunft schon während der Teilnahme durchgängig aktiv nach Arbeit gesucht, ist also der bindende Teilnahmeeffekt (Lock-in-Effekt) kein Ergebnis einer geringen Suchaktivität (Deeke u. a. 2009).

¹ Vgl. zum ESF-BA-Programm und darin den Förderschwerpunkt der Ergänzung der SGB-III-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen (zur SGB-III-Förderung der Weiterbildungskosten ergänzende ESF-Förderung von Teilnehmer/innen ohne Anspruch auf eine Lohnersatzleistung mit einem ESF-Unterhaltsgeld und ggf. zusätzlichen allgemeinbildenden Modulen für spezifische Zielgruppen unter allen FbW-Geförderten) den Abschlussbericht der Begleitforschung: Deeke 2010.

² In einer vorläufigen Auswertung der Erstbefragung mit einer Matchinganalyse kamen Deeke und Kruppe (2006) dagegen zu keinem eindeutigen Ergebnis. Weil sie noch nicht mit dem Längsschnittdatensatz aus den Panelbefragungen arbeiten konnten, sind ihre Ergebnisse mit den späteren und methodisch differenzierteren Analysen von Deeke u. a. (2009) überholt.

Bereits mit der Differenzierung der Zielgröße der Analyse zwischen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit generell und der Aufnahme einer ungeforderten, sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit hatten wir die Frage nach der Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse aufgeworfen. Dies hatten wir anschließend auf der gleichen Datengrundlage mit der Frage weiter verfolgt, ob die ESF-geförderte Weiterbildung auch einen Effekt auf die Nachhaltigkeit der neuen Beschäftigungsverhältnisse hatte. Im Ergebnis zeigte sich, dass die ESF-FbW im Vergleich zur Nichtteilnahme an einer FbW mittel- und langfristig auch die Übergangswahrscheinlichkeit in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis erhöht hat, hier erstens gemessen an einem ungeforderten Beschäftigungsverhältnis mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten, zweitens mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten (Baas/Deeke 2009).

Hier untersuchen wir nun einen weiteren Aspekt der Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse in Abhängigkeit von der (Nicht-)Teilnahme von Arbeitslosen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Dazu werden anders als zuvor jetzt Bewertungsmaßstäbe in Form eines Vorher-Nachher-Vergleichs herangezogen. Erstens fragen wir, ob nach der Maßnahme im Vergleich zur früheren Tätigkeit ein beruflicher Aufstieg erfolgte, bzw. ob ein beruflicher Abstieg vermieden werden konnte. Dazu werden die Antworten auf die Frage nach der beruflichen Stellung im letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung und im ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Teilnahme bzw. Arbeitslosigkeit herangezogen. Zielgröße dieser Analyse ist also die berufliche Statusmobilität nach der FbW im Vergleich zur Nichtteilnahme. Zweitens betrachten wir die subjektive Bewertung der neuen Tätigkeit durch die Befragten im Vergleich mit ihrer Bewertung der Arbeit, die sie zuletzt vor der Weiterbildungsmaßnahme bzw. den Eintritt in Arbeitslosigkeit ausgeübt hatten. Dazu werden die Antworten auf die in mehreren Dimensionen gestellte Frage herangezogen, ob man sich in diesem Vergleich verbessert oder verschlechtert hat, bzw. ob sich nichts verändert hat. Es kann angenommen werden, dass die subjektive Bewertung der Veränderung nicht unbedingt deckungsgleich ist mit der Richtung der Statusmobilität. So kann z. B. eine Abwärtsmobilität positiv bewertet werden, wenn sie etwa mit Gewinn an Zeit und ohne größeren Einkommensverlust einhergeht (vgl. z. B. Pollmann-Schult 2006).

Im folgenden Kapitel 2 ordnen wir unsere Fragestellung zunächst in die einschlägige wissenschaftliche Diskussion zu beruflicher Mobilität und Weiterbildung und zu den damit verbundenen Chancen auf Verbesserung bzw. Risiken einer Verschlechterung der Erwerbssituation ein. Anschließend präzisieren wir im Kapitel 3 unsere Fragestellung, stellen unsere Datengrundlage vor und erläutern unser ereignisanalytisches Vorgehen im Vergleich von FbW-Teilnehmenden und den ihnen aufgrund eines Vormatching relativ ähnlichen nichtteilnehmenden Arbeitslosen.³ Im Kapitel 4

³ Für das Vormatching konnten Prozessdaten der BA genutzt werden - vgl. Deeke u. a. (2009: 19 ff.).

werden dann unsere Befunde zur beruflichen Statusmobilität vorgestellt, danach im Kapitel 5 die Ergebnisse zur subjektiven Bewertung des neuen Beschäftigungsverhältnisses. Im abschließenden Kapitel 6 fassen wir unsere Ergebnisse zusammen und ziehen Schlussfolgerungen für die weitere Forschung.

2 Mobilität, Arbeitslosigkeit und FbW – analytische Kontexte und Forschungsstand

Die empirische Frage nach beruflicher Statusmobilität in Abhängigkeit von FbW bei Arbeitslosigkeit legt eine Einbettung in zwei analytische Kontexte bzw. aktuelle wissenschaftliche Diskurse sozialwissenschaftlicher Mobilitätsforschung nahe.⁴ Dies betrifft erstens Studien im Rahmen des Flexibilisierungsdiskurses und zweitens Studien zu sozialer Ungleichheit im Zugang auf und Ertrag von Weiterbildung bis hin zu Analysen der Wirkungen einer arbeitsmarktpolitischen Förderung von Weiterbildung. In beiden sich partiell überschneidenden Forschungszusammenhängen gibt es zahlreiche Studien zu Möglichkeiten und Hemmnissen, zu Chancen und Risiken von Mobilität im Erwerbsverlauf. Darin wurde insbesondere gefragt nach Unterschieden zwischen Personengruppen bzw. Kohorten unter den Aspekten etwa einer ungleichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, ungleicher Zugänge und Erträge von Weiterbildung und je nach Arbeitsmarktsituation unterschiedlichen Perspektiven einer Wiederbeschäftigung.

In der Diskussion über Tendenzen einer Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung sowie der daraus resultierenden Anforderungen an die Arbeits- und Sozialpolitik steht seit geraumer Zeit im Vordergrund, ob Erwerbsbiografien langfristig betrachtet instabiler werden, ob dies nur an den Rändern des Arbeitsmarktes erfolgt oder ob das sogenannte Normarbeitsverhältnis breit aufgelöst wird, ob betriebsinterne Arbeitsmärkte schwinden und ob berufsfachliche Arbeitsmärkte immer weniger Betriebswechsel ermöglichen, ob also der einmal erlernte Beruf noch eine kontinuierliche Erwerbsbiografie sichern kann (vgl. dazu z. B. Struck 2006, Seifert/Struck 2009). Vor allem in Studien zu Zusammenhängen zwischen Arbeitsmarktstrukturen und Erwerbsverläufen wurde die analytische Perspektive auf Aspekte sozialer Ungleichheit von Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt gerichtet.

Im breiten Spektrum der unterschiedlichen Dimensionen von Flexibilität sind Mayer u. a. der These einer zunehmenden Flexibilisierung in der Dimension beruflicher Mobilität und darauf bezogener subjektiver Erfahrung und Bewertung nachgegangen (Mayer u. a. 2010). Dazu haben sie die Kohorten der 1929 bis 1971 Geborenen der Lebensverlaufsstudie des MPI sowie eine Befragung zu subjektiven Mobilitätserfahrungen herangezogen. Im Ergebnis folgern sie, dass es langfristig betrachtet zu keiner Trendzunahme im Ausmaß beruflicher Mobilität, d. h. Berufswechsel, gekom-

⁴ Wir konzentrieren uns hier auf neuere Studien, für die schon ältere Arbeiten z. B. von Caroll/Mayer (1986), Mayer/Caroll (1987), Blossfeld (1987) und Allmendinger (1989) wichtige Vorbilder waren. Vgl. dazu den Überblick von Pointner/Hinz (2008).

men ist. Ausnahme sei ein deutlicher Anstieg der beruflichen Mobilität nach Erwerbsunterbrechungen. Allerdings gebe es Hinweise darauf, dass unerwünschte Erwerbsunterbrechungen zugenommen haben.

In ihrer Analyse von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität von Mitte der siebziger bis Anfang der neunziger Jahre kamen Erlinghagen/Knuth (2005) zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigungsstabilität in diesem Zeitraum relativ konstant geblieben ist. Allerdings hätten sich in dieser Zeit die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten verschlechtert. Struck (2006) folgerte aus unterschiedlichen Studien mit betriebs- und personenbezogenen Datensätzen, dass es in Deutschland seit den siebziger Jahren durchgängig betriebsexterne numerische Flexibilität in erheblichem Umfang gegeben habe, es so gesehen also in den neunziger Jahren nicht zu einem gravierenden Wandel gekommen sei. Gleichwohl könne für die jüngste Zeit von einer neuen Tendenz zunehmend instabiler Beschäftigung ausgegangen werden. Diewald/Sill (2005) haben mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) die Erwerbsverläufe abhängig Beschäftigter in Westdeutschland für die Zeit von 1984 bis 2000 rekonstruiert. Ihrer Frage nach Veränderungen in den Mobilitätsmustern gingen sie differenziert nach für unterschiedliche Arten von Mobilität infolge externer Flexibilität und interner Flexibilität. Aufstiege und Abstiege wurden an der Einkommensmobilität bei externem und internem Stellenwechsel indiziert. Nach ihren Befunden gab es eindeutige Änderungen der Beschäftigungsstabilität bzw. Arbeitsplatzmobilität – allerdings erst ab der zweiten Hälfte der neunziger Jahre. Neben einer zunehmenden Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse der unteren Statusgruppen des Arbeitsmarktes werden davon mittlerweile auch hochqualifizierte Beschäftigte betroffen. Wichtig sei zudem, dass neben diesen häufiger anzutreffenden Risiken externer Flexibilität auch bisherige Chancen zu Aufstiegen im Rahmen innerbetrieblicher Flexibilität schwinden.

Die Strukturierung der Chancen und Risiken bei freiwilliger und unfreiwilliger Arbeitsplatzmobilität in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen einschließlich Qualifikation, betrieblichen Merkmalen und Arbeitsmarktinstitutionen wurde noch deutlicher als in den bisher genannten Studien von Hillmert u. a. (2005), Hackett (2009) und Giesecke/Heisig (2010) in den Blick genommen.

Hillmert u. a. (2005) untersuchten drei Varianten von Beschäftigungsmobilität: direkte Wechsel zwischen Unternehmen, Übergänge von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit sowie betriebsinterne und betriebsexterne „Karrieremobilität“ (indiziert anhand der ISEI Berufsstatus-Skala). Empirische Basis waren die Erwerbsverläufe von drei Kohorten westdeutscher Männer (abhängig Beschäftigte) aus der oben bereits erwähnten Lebensverlaufsstudie des MPI (Geburtsjahrgänge 1939–41, 1954–56 und 1964). Dabei ging es ihnen insbesondere um Unterschiede in den „Gelegenheitsstrukturen“ für Mobilität, die unterschiedliche Betriebe bieten bzw. die für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gelten. Als übergreifendes Ergebnis halten sie fest, dass sich für alle drei Kohorten eine Bild relativer Beschäftigungsstabilität abzeichnet. Allerdings konstatierten sie für die Geringqualifizierten der jüngeren Kohor-

ten einen Bedeutungszuwachs der negativen Aspekte von Mobilität (Abstieg, Arbeitslosigkeit). Insgesamt blieben die altbekannten Muster sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarktprozess weiterhin dominant.

Zur Beantwortung ihrer Frage, ob sich Mobilität „lohnt“, hat Hacket (2009) die Chancen und Risiken von Betriebsmobilität und Betriebsstabilität von Berufsanfängern für deren Einkommensverläufe untersucht. Genutzt wurde die regionalisierte IAB-Beschäftigtenstichprobe der Jahre 1992 bis 2001 in West- und Ostdeutschland. Dabei unterschied sie zwischen freiwilligen Betriebswechseln (direkte Wechsel) und unfreiwilliger Mobilität (Wechsel mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit oder sonstiger Erwerbzlücke). These war, dass sowohl Betriebsmobilität als auch Betriebsstabilität jeweils mit Chancen und Risiken verbunden sind. Dabei interessierten sie regionale Unterschiede (West, Ost) wie auch Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Im Ergebnis zeigten sich die erwarteten Unterschiede zwischen West und Ost ebenso wie Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen bzw. Arbeitsmarktsegmenten. Insgesamt ermittelte Hacket, dass eine geringe Qualifikation bzw. Bildung eine entscheidende Bedeutung hat. Geringqualifizierte haben die größeren Mobilitätsrisiken und weniger Chancen. Ihre Einkommensverläufe sind demzufolge diskontinuierlicher als die von Höherqualifizierten. Geringqualifizierte erreichen kaum langfristige Einkommenszuwächse. Ihr höheres Zugangs- und Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit hat zur Folge, dass ein Wiedereinstieg in Beschäftigung häufig durch Einkommensverluste „erkaufte“ werden muss und sie kaum Chancen haben, dies durch anschließende Beschäftigungsstabilität und Einkommensgewinne wieder wettzumachen.

Giesecke/Heisig (2010) untersuchten mit den Daten des SOEP die Entwicklung westdeutscher Arbeitsplatzmobilität für die Zeit von 1984 bis 2008. Damit wollten sie erstens die These einer zunehmenden Destabilisierung und Destandardisierung von Erwerbsverläufen prüfen, zweitens die soziale Strukturierung von Arbeitsplatzmobilität in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen, betrieblichen Merkmalen und der Branche analysieren. Im Längsschnitt der Erwerbsverläufe wurden drei Varianten von Mobilität betrachtet: zwischenbetriebliche Wechsel, Übergänge in Arbeitslosigkeit und innerbetriebliche Wechsel. Als Bewertungsmaßstab für Aufstiege bzw. Abstiege wurden Änderungen des monatlichen Bruttoverdienstes herangezogen. Mit der gruppenspezifischen Differenzierung sollte auf diese Weise auch Aufschluss über die Entwicklung der Lohnungleichheit ermöglicht werden. Im Ergebnis fanden sie einen Rückgang von innerbetrieblichen Wechseln und von Aufstiegen, bei Männern vor allem für Berufsanfänger und Beschäftigte in größeren Betrieben. Eine Zunahme von Betriebswechseln sowie Übergängen in Arbeitslosigkeit fanden sie vor allem bei geringqualifizierten Frauen und Männern. Daraus schließen sie, dass die Diskussion über Tendenzen der Destabilisierung von Beschäftigung und Chancen bzw. Risiken von Mobilität durch die Berücksichtigung gruppenspezifischer Entwicklungen empirisch entscheidend gehaltvoller gemacht werden kann.

In den bisher betrachteten Studien wurde Bildung bzw. Weiterbildung nur unter dem Aspekt der unterschiedlichen Ausstattung mit Qualifikation bzw. abweichender Er-

werbschancen unterschiedlicher „Bildungsgruppen“ berücksichtigt, nicht jedoch als Phasen im Erwerbsverlauf, für die mehr oder weniger ungleiche Zugangschancen sowie Ertragschancen bestehen. Dies ist Gegenstand von arbeitsmarkt- und bildungssoziologischen Studien und Diskursen über gruppenspezifische Zugänge in Bildung bzw. Weiterbildung und deren individuellen Nutzen. Dabei überwiegen die Beiträge über soziale Ungleichheit im Zugang zu (beruflicher) Bildung, vor allem zur Erstausbildung, und den daraus resultierenden Konsequenzen für das weitere Erwerbsleben, während empirische Studien zum Vergleich der Erträge von unterschiedlichen Gruppen bei gleicher Bildungsteilnahme weniger in der bildungssoziologischen Literatur zu finden sind, sondern primär im Bereich der arbeitsmarktpolitikbezogenen Wirkungsforschung. Angesichts der Vielzahl entsprechender Analysen zur sozialen Ungleichheit in der schulischen und beruflichen Erstausbildung konzentrieren wir uns im Folgenden auf Untersuchungen und Diskussionsbeiträge zu sozialer Ungleichheit bei der hier interessierenden beruflichen Weiterbildung.⁵

Allgemein verbreitet ist die durch viele empirische Studien gestützte Einschätzung, dass die Zugänge in Weiterbildung sozial ungleich strukturiert sind (vgl. z. B. die Überblicke von Becker/Hecken (2008) und Wolter/Schiener (2009) sowie die Beiträge und weiterführenden Hinweise im IAB-Forum 1/2010). Dies betrifft sowohl die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten bzw. betriebliche Weiterbildung, als auch die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen. Dies wiederum legt die Annahme nahe, dass nicht nur die Zugangschancen in Weiterbildung, sondern auch deren Erträge sozial ungleich ausfallen. So kamen z. B. Becker/Hecken (2008) in ihrem Überblick zu einschlägigen Studien der 1980er und 1990er Jahre in Deutschland zu der Einschätzung, dass Weiterbildung mit ihren verschiedenen Angebotsstrukturen und Varianten die bereits aus der Erstausbildung resultierende Ungleichheit reproduziere oder gar verstärke. Sie charakterisieren die daraus resultierende „Polarisierung der Beschäftigungschancen“ als „Matthäus-Effekt“⁶ und fassen zusammen, „dass sich folglich nicht eine Minderung sozialer Ungleichheit mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bewerkstelligen (lässt), sondern das Gegenteil: Kumulation, Verfestigung und Verschärfung sozialer Ungleichheiten“ (ebda.: 159 f.). Auch in der jüngeren Debatte über die Reformen der gesetzlichen Arbeitsförderung und damit verbundenen Folgen für die Umsetzung der FbW für Arbeitslose werden entsprechende Effekte konstatiert - sei es im Zusammenhang mit der Einführung des Bildungsgutscheins ab 2003, für den IZA/DIW/infas (2006: 43 ff.) eine kritisch zu bewertende soziale Selektionswirkung sehen, sei es mit der bildungssoziologischen Kritik an der fiskalpolitischen Reduktion der FbW in der Zeit ab 2003 und dem damit

⁵ Wie schon bei dem kurzen Überblick zu den Mobilitätsstudien verzichten wir auch hier auf die Charakterisierung relevanter theoretisch-analytischer Konzepte zu Arbeitsmarktstrukturen bzw. theoretischer Zugänge wie Nutzentheorien („Humankapital“) oder Signal-/Filtertheorien. Vgl. zu letzteren z. B. Wolter/Schiener (2009: 93 ff.) und Becker/Hecken (2008: 136 ff.).

⁶ Vgl. zur Begriffsgeschichte und Bedeutung dieses Begriffs in unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Disziplinen Zuckerman (2010).

verbundenen Creaming zu Lasten von Langzeitarbeitslosen (Kronauer 2010; Reuter 2010).

Gegen diese grundsätzliche Einschätzung ungleichheitsverstärkender Effekte von Weiterbildung wenden z. B. Wolter/Schiener (2009) ein, dass dies erst noch durch entsprechend differenzierte empirische Untersuchungen z. B. zu entsprechend unterschiedlichen Wirkungseffekten nachzuweisen wäre. Insgesamt sei der Forschungsstand in dieser Hinsicht durchaus unbefriedigend. Unzureichende Daten und methodische Probleme der Selektivitätskontrolle für den Zugang in Weiterbildung hätten bislang keine eindeutigen Befunde erlaubt, mit denen eine „positive Verstärkung“ von Ungleichheit durch Weiterbildung hinreichend belegt werden könne.

Im Folgenden unterscheiden wir zwischen Studien zu betrieblicher Weiterbildung bzw. Weiterbildung von Beschäftigten und Studien zu arbeitsmarktpolitisch geförderter Weiterbildung von Arbeitslosen. Dabei beanspruchen wir keinen erschöpfenden Überblick über die Vielzahl von mikroanalytischen Studien zur Selektivität und zu den Wirkungen von beruflicher Weiterbildung. Dazu sei für Untersuchungen zu Weiterbildung „on the job“ verwiesen auf den Überblick von Büchel/Pannenberg (2004) und von Wolter/Schiener (2009), für die FbW von Arbeitslosen auf Deeke u. a. (2011). Vielmehr greifen wir einige wenige Studien heraus, um spezifische Aspekte und Probleme einer empirischen Prüfung der These einer Reproduktion oder gar Verschärfung von Ungleichheit durch Weiterbildung zu verdeutlichen.

Aus dem Spektrum einschlägiger Analysen betrieblicher Weiterbildung werden zunächst die schon ältere Untersuchung von Scherer (1996) und die neuere Studie von Büchel/Pannenberg (2004) kurz betrachtet, weil sie beide die Wirkung von Weiterbildung u. a. auf die hier besonders interessierende Statusmobilität untersuchen. Beide nutzten die Daten des SOEP und stehen stellvertretend für die noch frühe und dann die neuere Phase der Entwicklung und Verfeinerung des methodischen Umgangs mit den analytischen Problemen der beobachteten und unbeobachteten Heterogenität von Untersuchungsgruppen und Vergleichsgruppen von Nichtteilnehmenden. An beiden Studien interessiert, ob und wie sie nach gruppenspezifischen Effekten von Weiterbildung gefragt haben und welchen Aufschluss ihre Ergebnisse für die Klärung der These ungleichheitsreproduzierender Effekte von Weiterbildung geben können.

Scherer (1996) hat mit den Daten der Wellen des SOEP von 1984 bis 1993 eine umfassende „Evaluation beruflicher Weiterbildung“ in Deutschland vorgenommen, und zwar getrennt für im Rahmen des AFG geförderte Weiterbildung, betriebliche Weiterbildung und individuelle, d. h. allein von Teilnehmenden finanzierte Weiterbildung. Dabei ging es ihm darum, ergänzend zu der damals vorherrschenden Ermittlung des Erwerbsstatus nach der Weiterbildung auch qualitative Aspekte wie eventuelle Veränderungen im Einkommen und der beruflichen Stellung als Bewertungsmaßstäbe der Wirkungsuntersuchung heranzuziehen. Weil die Fallzahlen bei den

anderen Formen der Weiterbildung relativ klein waren, betrachten wir an dieser Stelle nur die Ergebnisse zu den qualitativen Effekten der betrieblichen Weiterbildung auf den weiteren Erwerbsverlauf der Teilnehmenden. Dazu hat Scherer ohne Anspruch auf Kontrolle unbeobachteter Heterogenität mit deskriptiven Vergleichsgruppenanalysen eine Einschätzung der Effekte der Weiterbildung auf das Einkommen, den beruflichen Status und die Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz versucht. Dazu findet er durchgängig positive Effekte für die Teilnehmenden im Vergleich zu den Nichtteilnehmenden (differenziert nach personellen und betrieblichen Merkmalen). Für die hier besonders interessierende Statusmobilität ermittelt er Vorteile der Teilnehmergruppe (ebda.: 213 ff.). Für Aufstiegsmobilität ergab sich, dass die Gruppen ohne schulischen bzw. beruflichen Abschluss die höchsten positiven Werte ausweisen. In der Vermeidung von Abstiegsmobilität fand Scherer ebenfalls Vorteile der Teilnehmenden, dies z. B. bei den Ausländern und Personen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss besonders ausgeprägt, also bei den von ihm so genannten "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes (ebda.: 215).

Auch Büchel/Pannenberg (2004) nutzten die Längsschnittdaten des SOEP, nun der Wellen von 1984 bis 2001 und mit anspruchsvollen multivariaten Modellen. Die sie interessierenden Effekte der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen im Vergleich zu Nichtteilnehmenden untersuchten sie - getrennt für ältere und jüngere Erwerbstätige sowie getrennt für West- und Ostdeutschland - zur Kontrolle unbeobachteter Heterogenität mit linearen Panelmodellen mit fixen Effekten unter Berücksichtigung der im SOEP gegebenen personellen und betrieblichen Kovariablen. Damit fanden sie, dass jüngere Erwerbstätige nach einer Weiterbildung in West- und in Ostdeutschland signifikant positive Erträge für ihr Einkommen und Arbeitslosigkeitsrisiko erzielen konnten, während für die Älteren weder im Westen noch im Osten positive Effekte feststellbar waren. Zur Statusmobilität, der Büchel/Pannenberg mit der Frage nach einem „Karrieresprung“ nachgegangen sind (Indikator: Aufstiegsmobilität gemessen an der Stellung im Beruf), konnten sie insgesamt keine kausalen Effekte der Teilnahme an einer Weiterbildung auf einen Aufstieg nachweisen. Lediglich für vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland ermittelten sie einen entsprechend interpretierbaren, aber nur schwachen signifikanten Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und der „Beförderungswahrscheinlichkeit“ (ebda.: 118). In ihrem Resümee folgern sie daraus, dass Bildungsungleichheiten nach einer Erstausbildung nicht mit beruflicher Weiterbildung nivelliert werden können. Dies betreffe sowohl die Zugangschancen von Erwerbstätigen in Weiterbildung als auch die gruppenspezifischen, d. h. hier nach Altersgruppen getrennt betrachteten Effekte der Weiterbildung.

Nicht mit dem SOEP, sondern mit den Längsschnittdatendaten des Mikrozensus-Panel der Jahre 1996 bis 1998 haben Wolter/Schiener (2009) die Einkommenseffekte der beruflichen Weiterbildung von abhängig Beschäftigten mit und ohne Teilnahme in West und Ostdeutschland analysiert. Wie Büchel/Pannenberg nutzten sie zur Kontrolle unbeobachteter Heterogenität insbesondere Fixed-Effects-Modelle. Im Unterschied zu den oben genannten Wirkungsanalysen stellten sie explizit die Fra-

ge nach einer ungleichheitsverstärkenden Rolle von Weiterbildung, diskutierten dazu den wenig entwickelten Stand der empirischen Forschung und folgerten daraus, dass nach unterschiedlichen Weiterbildungserträgen in verschiedenen Gruppen zu fragen wäre. Dies setzten sie um für die nach ihrer Einschätzung bislang vernachlässigten Fragen nach geschlechtsspezifischen Weiterbildungserträgen und nach je spezifischen Erträgen von nach ihrem Qualifikationsniveau unterschiedenen Beschäftigtengruppen. Insgesamt halten Wolter/Schiener fest, dass sie zwar signifikante positive Einkommenseffekte nach der Weiterbildung gefunden haben, diese Effekte aber nicht hoch sind und nicht für alle Subgruppen gelten. Bemerkenswert sind ihre Ergebnisse insbesondere für die qualifikationsspezifischen Subgruppen. Demzufolge gab es für niedrig Qualifizierte im Vergleich zur Nichtteilnahme prozentual höhere Einkommenssteigerungen nach der Weiterbildung als für Personen mit mittlerer Qualifikation, während die Effekte bei Hochqualifizierten nicht signifikant waren. Damit würden entsprechende Befunde von Schiener (2006) auf Basis des SOEP bestätigt. Aus „ungleichheitssoziologischer“ Sicht schließen sie daraus, dass „Weiterbildung tatsächlich dazu beitragen könnte, qualifikationsinduzierte Einkommensungleichheit zu reduzieren“ (ebda.: 110). Somit sei von einem weiterbildungsinduzierten „Added Value“ auszugehen, der allerdings die Einkommensungleichheit infolge der vorherigen allgemeinen und beruflichen Ausbildung nicht grundsätzlich verändern könne (ebda.: 113).

In der arbeitsmarktpolitischen Evaluation der FbW von Arbeitslosen wurde nach unserer Kenntnis bislang nicht explizit nach einem beruflichen Aufstieg bzw. Abstieg nach einer Weiterbildungsmaßnahme gefragt. Die Befunde der wenigen Studien, in denen Einkommenseffekte infolge einer Weiterbildung untersucht wurden (vgl. den Überblick in IZA/DIW/infas 2006: 28 ff.), können aber als Hinweise auf eine damit möglicherweise indizierte Statusmobilität interpretiert werden. So hat z. B. Staat (1997) mit den SOEP-Daten von 1984 bis 1994 zu einer AFG-finanzierten Teilnahme an einer Fortbildung oder Umschulung sowie einer Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmer/innen mit einigem methodischen Vorbehalt festgestellt, dass es generell keine signifikanten Effekte der Weiterbildung auf die Lohnhöhe gab. Lediglich für Frauen in den alten Bundesländern fand Staat nach einer Weiterbildung im Kontrast zur Vergleichsgruppe einen signifikant höheren Lohn (ebda.: 170). Im Rahmen der sogenannten Hartz-Evaluation haben IZA/DIW/infas (2006: 134 ff.) für die FbW mit Hilfe der Prozessdaten der BA auch nach Einkommenseffekten im Vergleich zur Nichtteilnahme gefragt. Insgesamt stellten sie nur relativ geringe Einkommenseffekte der FbW fest, wobei sie zum Beispiel für die in dieser Hinsicht erfolgreichen Gruppe der Frauen in Maßnahmen mit anerkannten Berufsabschluss nicht kontrollieren konnten, ob es sich dabei auch um den Effekt einer eventuellen Ausweitung der Arbeitszeit handelte.

Als Ergebnis unseres Überblicks zu empirischen Studien zu beruflicher Mobilität bzw. zu Zusammenhängen zwischen beruflicher Weiterbildung und der Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung kann festgehalten werden, dass die These einer sozial ungleichen Verteilung von Chancen und Risiken beruf-

licher Mobilität gut belegt ist und dies insbesondere auch für den Zugang in berufliche oder betriebliche Weiterbildung in vielen Untersuchungen bestätigt wurde. Mit wenigen Ausnahmen gilt dies jedoch nicht für die verbreitete Annahme, dass auch die Erträge von Weiterbildung je nach Personengruppe positiv oder negativ, also in dem Sinne ungleich verteilt seien, dass soziale Ungleichheit durch Weiterbildung in den vorfindbaren Varianten und gegebenen Bedingungen reproduziert oder gar im Sinne eines Matthäus-Effektes noch verfestigt und verstärkt werde.

3 Fragestellung, Datengrundlage und Vorgehen

Aus vielen Studien zur Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, darunter nicht zuletzt aus Untersuchungen zur FbW ist bekannt, dass der Nutzen der Weiterbildung für unterschiedliche Gruppen nicht gleich hoch ausfällt. Auch nach einer beruflichen Weiterbildung haben demzufolge z. B. Langzeitarbeitslose im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen, Ältere im Vergleich zu Jüngeren, Migranten im Vergleich zu Inländern, zuvor Geringqualifizierte im Vergleich zu zuvor Höherqualifizierten jeweils im Durchschnitt betrachtet geringere Chancen auf einen Übergang in ein neues, qualitativ angemessenes und nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis. In der Regel wird dies aus deskriptiven Vergleichen der jeweiligen Merkmalsgruppen oder im Falle multivariater Analysen als relative Abweichung von der jeweiligen Referenzgruppe konstatiert. Nur in wenigen Studien wurde - wie im Kapitel 2 gezeigt - durch gesonderte Wirkungsanalysen für Subgruppen (z. B. Frauen und Ältere) gezeigt, dass diese Personengruppen im jeweiligen Vergleich von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden auf dem Arbeitsmarkt mehr oder weniger erfolgreich sind, also unterschiedlich hohe oder gar fehlende Erträge ihrer Weiterbildungsmaßnahme haben.

Während die übliche deskriptiv-analytische Perspektive bei Untersuchungen ungleicher Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt mit einem Vergleich unterschiedlicher Personengruppen umgesetzt wird, erfordert die hier interessierende wirkungsanalytische Perspektive einen gruppenspezifischen Vergleich von Teilnehmer/innen und möglichst ähnlichen Gruppenangehörigen ohne Teilnahme. Nicht der vielfältig belegte Umstand, dass die soziale und ökonomische Ungleichheit auf die Arbeitsmarkt nicht mit Weiterbildung aufgehoben werden kann, soll hier hinterfragt werden. Vielmehr geht es z. B. in Anlehnung an die oben erwähnte Studie von Wolter/Schiener darum, ob geringqualifizierte Teilnehmer/innen an einer Weiterbildungsmaßnahme im Vergleich zu ihnen ähnlichen und ebenfalls geringqualifizierten Arbeitslosen ohne Teilnahme erfolgreicher sind oder nicht, ob sich also die FbW für sie gelohnt hat.

Bezogen auf die hier interessierende Erfolgsgröße der Teilnahme von Arbeitslosen an einer FbW, also einen beruflichen Aufstieg bzw. die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs, ist ohnehin eine gruppenspezifische Analyseperspektive erforderlich. Zuvor Un- oder Angelernte können nach einer Weiterbildungsmaßnahme in ihrer beruflichen Stellung nicht weiter absteigen - abgesehen vom Verbleib in Arbeitslosigkeit oder Rückzug in Nichterwerbstätigkeit. Und arbeitslose Höherqualifizierte wie z. B. Meister oder leitenden Angestellte tragen zwar mit ihrer Arbeitslosigkeit beim

Wiedereintritt in Beschäftigung das Risiko eines beruflichen Abstiegs, eventuell hinunter bis zur Position einer angelernten Hilfskraft. Aber gemessen an ihrer vorherigen beruflichen Stellung dürften sie im Rahmen abhängiger Beschäftigung kaum Aufstiegschancen haben, weil „die Luft nach oben dünner wird“. Wenn zuvor Geringqualifizierte jedoch nach einer Weiterbildungsmaßnahme in eine berufsfachlich qualifizierte Tätigkeit gelangen, dann ist ihnen ein Aufstieg vom sogenannten „Jedermann/frau-Segment“ des Arbeitsmarktes in ein berufsfachliches Segment gelungen. Und wenn ihnen das - wie aufgrund der Weiterbildung zu erwarten - zu einem höheren Anteil gelungen ist, als die Vergleichsgruppe von geringqualifizierten Arbeitslosen ohne Teilnahme, dann hatte die Weiterbildung offenbar einen positiven Effekt, was wiederum gegen die These einer Reproduktion oder gar Verfestigung von Ungleichheit durch Weiterbildung spricht.

Als Indikator für berufliche Statusmobilität haben z. B. Diewald/Sill (2005), Giesecke/Heisig (2010) oder Pollmann-Schult (2006) Einkommensänderungen im Vorher-Nachher-Vergleich verwendet. Drasch (2009) hat in ihrer Untersuchung von beruflicher Mobilität in Ostdeutschland nach der Wende Veränderungen auf einer beruflichen Prestigeskala gemessen, ebenso Hillmert u. a. (2005) bei ihrer Analyse von „Karrieremobilität“. Wir verwenden die Daten aus unseren hier eingangs erwähnten Panelbefragungen von ESF-geförderten Teilnehmer/innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme und ihnen ähnlichen Vergleichsgruppen. Darin wurde an alle Befragten u. a. erstens die Frage gerichtet, als was sie vor ihrer Arbeitslosigkeit bzw. der Teilnahme an der Weiterbildung beruflich tätig waren, und zweitens, mit welchem Status sie in ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung gearbeitet hatten. Die Antwortvorgaben waren jeweils:

- Un- bzw. angelernte(r) Arbeiter/in
- Facharbeiter/in, Geselle/in
- Meister/in, Polier/in
- Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit
- Angestellte/r mit berufsfachlicher Tätigkeit
- Angestellte/r mit leitender Tätigkeit
- Beamte/r
- Auszubildende/r
- Mithelfende/r Familienangehörige/r
- Selbständige/r

Als Erfolgsgröße wurde nicht einfach die erreichte berufliche Stellung im Vorher-Nach-Vergleich herangezogen. Vielmehr erlaubten unsere Befragungsdaten eine Eingrenzung auf eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. Deeke u. a. 2009, Baas/Deeke 2009). Auf diese Weise können wir an unsere frühere Untersuchungen anschließen, die ergaben, dass die FbW im Vergleich zur Nichtteilnahme nicht nur im Blick auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt, sondern gerade auch mit Übergängen in ungeforderte sozialversicherungspflichtige

Beschäftigung erfolgreich war. Die Frage nach der Statusmobilität betrifft hiermit unter dem Aspekt der Qualität der Erwerbstätigkeit ein zur Sozialversicherungspflicht ergänzendes Qualitätsmerkmal.

Zusätzlich ziehen wir die Ergebnisse unserer Frage nach der subjektiven Bewertung des neuen Beschäftigungsverhältnisses heran, ob es im Vergleich zum früheren Beschäftigungsverhältnis zu einer Verbesserung oder Verschlechterung gekommen war oder ob es keine Veränderung gab. Dies wurde allgemein mit der Vorgabe „insgesamt gesehen“ erfragt sowie differenziert hinsichtlich des Einkommens, der Dauer und der Lage der täglichen Arbeitszeit, der beruflichen Stellung, der Wegezeit zur Arbeit, der Arbeitsaufgaben, Arbeitsbelastung durch Stress, Lärm oder Schmutz und hinsichtlich der persönlichen beruflichen Zukunft. Die subjektive Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs wird hier herangezogen, weil in einschlägigen soziologischen Mobilitätsstudien häufig eine Abweichung von „objektiven“ Veränderungen und deren „subjektiven“ Bewertung festgestellt wurde (vgl. oben Kapitel 2). So konstatierte z. B. Pollmann-Schult (2005) für „arbeitnehmerinduzierte Abstiegsmobilität“ „einen Trade-off zwischen einem niedrigen Einkommen und günstigeren Arbeitsbedingungen“.

Für die Analyse nutzen wir die Längsschnittdaten aus unseren Panelbefragungen von ESF-geförderten Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitslosen ohne Teilnahme aus dem Bestand zur Zeit der Einritze der Teilnehmenden. Bei der Gruppe der Teilnehmenden handelt es sich um eine bundesweite repräsentative Stichprobe (Vollerhebung in jedem zweiten AA-Bezirk) der Personen, die von in der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2002 mit Unterstützung des ESF an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen und diese spätestens Ende 2002 beendet hatten. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitslosen ohne Teilnahme wurden mit Hilfe einiger Prozessdaten aus den Datenbanken der BA in den gleichen Regionen mit einem exaktem Vormatching möglichst ähnliche Personen ermittelt und zeitgleich zu der Befragung der Teilnehmenden befragt.⁷ Die Erstbefragung wurde in der Zeit von Ende 2003 bis Mai 2004 schriftlich postalisch durchgeführt. Von Ende 2005 bis zum Frühjahr 2006 wurden alle Personen, die in der Erstbefragung geantwortet hatten, mit einem computergestützten Telefoninterview noch einmal befragt. Damit wurden insbesondere Informationen zum zwischenzeitlichen Erwerbsverlauf in Form eines retrospektiven Längsschnitts erhoben.

⁷ Zusätzlich wurde eine Gruppe von in ihren Merkmalen ähnlichen Teilnehmer/innen befragt, die nur mit Leistungen aus dem SGB III, also ohne zusätzliche ESF-Unterstützung in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen waren. Weil diese Gruppe sich in ihren Ergebnissen nicht von der Gruppe der ESF-Geförderten unterscheidet, klammern wir sie hier aus. Dies gilt auch für eine zweite Vergleichsgruppe von Arbeitslosen, die zum Zeitpunkt des Teilnahmeabschlusses der ESF-Geförderten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Arbeitslosigkeit eintrat. Vgl. insgesamt zu dem Vergleichsgruppenkonzept, zu den Befragungen, zu den Analyseverfahren und zu den Ergebnissen den ausführlicheren IAB-Forschungsbericht von Deeke u. a. (2009) sowie zusammenfassend Deeke (2010: 169 ff.).

Tabelle 1
Synopse Erhebungsdesign

	Erstbefragung	Wiederholungsbefragung
Erhebungszeitpunkt:	30. Oktober 2003 bis 5. Mai 2004	12. Dezember 2005 bis 13. März 2006
Erhebungsmethode:	schriftlich-postalische Befragung mit zwei schriftlichen Mahnaktionen, CATI-Erhebung vom 8. bis 28. April 2004 bei Nonrespondents der Arbeitslosen	CATI-Befragung bei realisierten Fällen der Erstbefragung
Stichprobe realisiert:	ESF-TN: n = 12.663 Bestandsarbeitslose: n = 6.440	n= 6.273 n= 3.409
auswertbarer Längsschnitt	ESF-TN: n = 11.346 Bestandsarbeitslose: n = 4.706	

Quelle: Deeke u. a. 2009: 26.

Für die Wirkungsanalyse wurden die Daten der zwei Befragungen zu einem Längsschnittdatensatz verknüpft. Damit standen für einen maximalen Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren die Angaben von mehr als 11.000 Personen mit einer ESF-geförderten Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme und von 4.700 Arbeitslosen ohne Teilnahme zur Verfügung.⁸ Für die hier vorgestellte Untersuchung der Statusmobilität können jedoch nur die Antworten von rund 7.900 Personen genutzt werden. Vor allem fehlende Angaben zur Frage nach der beruflichen Stellung vor der Arbeitslosigkeit und Teilnahme an der Maßnahme (5 %) und die Auskunft, zuvor noch nie erwerbstätig gewesen zu sein (11 %), schränkten die Zahl der auswertbaren Angaben ein. Bei den Arbeitslosen fiel der Schwund aufgrund einer fehlenden Angabe (3,2 %) bzw. von noch nie Erwerbstätigen (5,5 %) deutlich geringer aus (Deeke 2010: Tab. C.2.13 S. 182).

Die an anderer Stelle bereits berichtete Wirkungsanalyse der ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgte zunächst mit einem statistischen Propensity Score-Matching und anschließend mit ereignisanalytischen Verfahren. Für die Analyse der Statusmobilität verzichteten wir pragmatisch auf eine Matchinganalyse. Die ereignisanalytische Modellierung hat zudem gegenüber der Zeitpunkt Betrachtung der Matchinganalyse neben der möglichen Berücksichtigung von Zensierungen⁹ den Vorteil, dass der Eintritt eines Ereignisses - hier des Übergangs nach der Teilnahme bzw. Arbeitslosigkeit in einen neuen oder wieder in den früheren beruflichen Status - im Zeitverlauf modelliert werden kann. Dazu wurden erstens die Übergangsraten der zwei Gruppen berechnet (Produkt-Limit-Schätzer bzw. Kaplan-Meier-Schätzer). Dabei handelt es sich um ein deskriptives Verfahren, mit dem die kumulierten Über-

⁸ Die arbeitslose Vergleichsgruppe ist aufgrund von Budgetrestriktionen bei der Finanzierung der Befragungen erheblich kleiner als die Zielgruppe der Teilnehmer/innen. Ausgeklammert bleibt hier die Vergleichsgruppe der Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung.

⁹ Kontrolliert wurden zeitliche Zensierungen (Rechtszensierung) und das „konkurrierende Risiko“ eines späteren Übergangs zunächst nichtteilnehmender Arbeitsloser in eine Weiterbildungsmaßnahme.

gangsraten vergleichend gegenübergestellt werden. Die strukturelle Gleichheit der ESF-Gruppe und der Vergleichsgruppe wurde dabei ausschließlich über das Vor-matching bei der Stichprobenziehung hergestellt, unterliegt also dem Vorbehalt einer fehlenden Kontrolle unbeobachteter Heterogenität. Im zweiten Schritt wurde deshalb eine nun kausalerorientierte Analyse bei Kontrolle weiterer aus den Befragungen gewonnener Merkmale als potentielle Einflussfaktoren auf die Richtung der Statusmobilität durchgeführt. Dabei handelt es sich um Übergangsratenmodelle, die eine regressionsanalytische Schätzung (Cox-Regression) der Übergangswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der Maßnahmeteilnahme und weiteren Variablen (z. B. aktive Arbeitsuche während und nach der Teilnahme) unabhängig von der Dauer des Beobachtungszeitraums erlaubt.

4 Ergebnisse

4.1 Statusmobilität der Arbeitslosen nach FbW

In den Tabellen 2 und 3 sind für die Gruppe der ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen und für die Gruppe der Arbeitslosen ohne Teilnahme die Fallzahlen und die Anteile je nach Richtung der Mobilität im Vorher-Nachher-Vergleich ausgewiesen. Dabei wurde differenziert nach jeweils drei qualifikationsgestuften Positionen von Arbeitern und Angestellten in sowie Auszubildenden - eingegrenzt auf das erste ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach der Weiterbildungsteilnahme bzw. Arbeitslosigkeit der Nichtteilnehmenden. Wer im Längsschnittdatensatz keine entsprechende Mobilität aufweist (neben geringfügig Beschäftigten überwiegend arbeitslose Nichterwerbstätige), wird daher der Gruppe „keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (keine svp. B.)“ zugeordnet. Die in der Teilnahmegruppe und der arbeitslosen Vergleichsgruppe ebenfalls befragten vorherigen Beamten, mithelfenden Familienangehörigen und Selbständigen wurden nun ausgeklammert.

Tabelle 2
Statusmobilität der Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vorher-Nachher-Vergleich nach 7 unterschiedlichen Ausgangspositionen (Zeilenprozente)

letzte berufliche Tätigkeit	Mobilität (in svp.B.)				Gesamt
	keine svp. B.	Abstieg	gleiche Position	Aufstieg	
	- in % -				Anzahl
un-/angelernte/r Arbeiter/n	59,9	0,0	21,0	19,2	1.178
Facharbeiter/in	59,7	11,5	27,0	1,8	1.313
Meister/Polier	64,0	28,0	8,0	0,0	100
einfache/r Angestellte/r	57,9	0,0	17,9	24,3	919
Angestellte/r mit berufsfachlicher Tätigkeit	56,9	9,84	31,1	2,1	3.129
leitende/r Angestellte/r	65,1	28,49	6,4	0,0	916
Azubis	55,1	16,03	2,9	26,0	343
Gesamt	58,9	10,2	23,0	8,0	7.898

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten.

Tabelle 3
Statusmobilität der arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen im Vorher-Nachher-Vergleich nach 7 unterschiedlichen Ausgangspositionen (Zeilenprozente)

letzte berufliche Tätigkeit	Mobilität (in svp. B.)				Gesamt
	keine svp. B.	Abstieg	gleiche Position	Aufstieg	
	- in % -				Anzahl
un-/angelernte/r Arbeiter/n	70,8	0	23,4	5,8	764
Facharbeiter/in	63,5	6,9	27,0	2,6	915
Meister/Polier	70,7	16,0	13,3	0	75
einfache/r Angestellte/r	66,7	0,0	20,8	12,4	427
Angestellte/r mit berufsfachlicher Tätigkeit	65,3	5,7	26,6	2,4	1.272
leitende/r Angestellte/r	68,3	18,3	13,4	0	322
Azubis	61,8	10,7	2,7	24,8	262
Gesamt	66,2	5,8	22,6	5,4	4.037

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten.

Auf den ersten Blick fällt auf, dass sich die Anteile derjenigen, die bis zum letzten Befragungszeitpunkt nicht in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergegangen waren, in den zwei Gruppen unterscheiden. Von den Arbeitslosen ohne Teilnahme sind es rund zwei Drittel, von den Teilnehmer/innen dagegen weniger als sechzig Prozent. Die Wirkungsanalysen der Begleitforschung bestätigten bereits für die Zielgröße des Übergangs in eine Erwerbstätigkeit überhaupt, wie für den Übergang in eine (auch nachhaltige) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, dass es sich nicht nur um einen „Bruttoeffekt“ handelt, sondern um einen hochsignifikanten „Nettoeffekt“ der Weiterbildungsteilnahme (vgl. Deeke u. a. 2009, Baas/Deeke 2009).

Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse innerhalb der zwei Gruppen - jeweils im Vergleich der Subgruppen mit ihrem spezifischen Ausgangsstatus - bestätigen sich die im Rahmen des möglichen Spektrums von Positionen naheliegenden Annahmen. Demzufolge können diejenigen, die die höchste Position haben, sich eventuell darauf halten und nicht mehr aufsteigen, haben aber das Risiko eines beruflichen Abstiegs. Umgekehrt können diejenigen, die untere Positionen einnehmen, allenfalls insoweit weiter absteigen, dass sie nicht wieder in Beschäftigung gelangen. Sie haben jedoch rein rechnerisch betrachtet das größere Potential zu einem beruflichen Aufstieg. Allerdings sind die Fallzahlen relativ klein und die Anteilsunterschiede eher gering, so dass weitergehende Interpretationen wenig sinnvoll erscheinen.

Deshalb grenzen wir im Folgenden unsere Analyse erstens auf die Gruppe der un-/angelernt Tätigen und die Gruppe der berufsfachlich Tätigen ein, klammern also die in der Anzahl eher wenigen Meister/Poliere und leitenden Angestellten sowie die Auszubildenden aus. Zweitens unterscheiden wir nicht mehr nach dem klassischen sozialversicherungsrechtlichen Status, der ohnehin in der Praxis als Unterscheidungsmerkmal etwa für das berufliche Prestige oder z. B. in der Tarifpolitik an Bedeutung verloren hat.

Tabelle 4
Statusmobilität im Vorher-Nachher-Vergleich – aggregiert für un- und angelernte sowie berufsfachliche Ausgangspositionen (Zeilenprozente)

letzte berufliche Tätigkeit	Mobilität (in svp. B.)				Gesamt
	keine svp. B.	Abstieg	gleiche Position	Aufstieg	
	- in % -				Anzahl
Weiterbildungsteilnehmer/innen					
un-/angelernte Tätigkeiten	59,0	0,0	19,6	21,4	2.097
berufsfachlich tätig	57,7	10,3	29,9	2,0	4.442
Gesamt	58,1	7,0	26,6	8,2	6.539
Arbeitslose Nichtteilnehmer/innen					
un-/angelernte Tätigkeiten	69,4	0,0	22,5	8,1	1.191
berufsfachlich tätig	64,6	6,2	26,8	2,5	2.187
Gesamt	66,3	4,0	25,3	4,5	3.378

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten.

Mit den Angaben in der Tabelle 4 wird noch einmal bestätigt, dass die Weiterbildungsteilnehmer/innen zu höherem Anteil in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergangen als die Arbeitslosen der Vergleichsgruppe. Eingegrenzt auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen fällt wiederum auf, dass die Teilnehmer/innen unter ihnen zu noch höherem Anteil in Beschäftigung gelangten, und vor allem, dass sie mit mehr als einem Fünftel einen beruflichen Aufstieg schafften, also in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt wechselten. Von den zuvor un-/angelernt tätigen Arbeitslosen ohne Teilnahme konnten nur weniger als zehn Prozent diesen Aufstieg realisieren.

Im Folgenden soll geprüft werden, ob diese deskriptiven Befunde auch im ereignisanalytischen Vergleich und vor allem in der multivariaten Schätzung der entsprechenden Übergangswahrscheinlichkeiten bestätigt werden können. In einem ersten Schritt wird getrennt für beide Statusgruppen zunächst untersucht, ob sie mit Hilfe der Weiterbildungsteilnahmen im jeweiligen Vergleich zur Nichtteilnahme einen beruflichen Abstieg bzw. Verbleib in Arbeitslosigkeit, geförderter Beschäftigung oder geringfügiger Erwerbstätigkeit vermeiden konnten. Anschließend wird untersucht, ob auch in wirkungsanalytischer Hinsicht der deskriptive Befund bekräftigt werden kann, dass sich die Weiterbildung gerade für die zuvor un- oder angelernt Tätigen gelohnt hat.

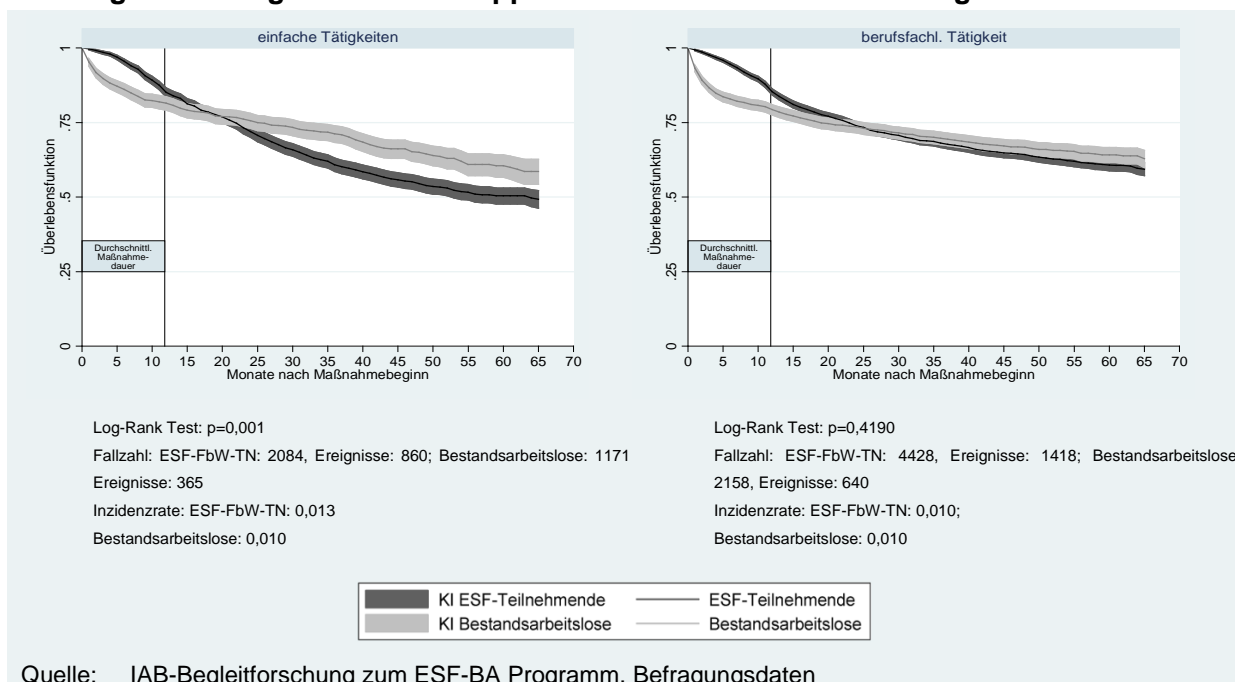
4.2 Vermeidung Abstiegsmobilität

Zunächst fragen wir, ob es den Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vergleich zu den Nichtteilnehmer/innen (eher) gelungen ist, einen beruflichen Abstieg zu vermeiden. Die Zielgröße „Vermeidung eines Abstiegs“ erhält die Ausprägung 1, wenn im Vorher-Nachvergleich entweder die gleiche Statusposition eingenommen wurde oder sogar ein Aufstieg gelang. Die Ausprägung 0, also „Abstieg“, können von den zuvor un- oder angelernt Tätigen nur diejenigen erhalten, die im mehrjährigen Beobachtungszeitraum keinen Übergang in ein ungefordertes Beschäftigungsverhältnis geschafft hatten. Für diese Gruppe entspricht damit dieser Erfolgsmaßstab dem gän-

gigen Evaluationskriterium eines Übergangs in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Aus der Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen kann zusätzlich der neue Status „un/angelernt tätig“ als Abstieg bewertet werden.

Das Ergebnis der Schätzung der Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit-Schätzer) zeigt für den gesamten Beobachtungszeitraum zunächst ein ähnliches Bild für die Gruppen der Un-/Angelernten und der zuvor berufsfachlich Tätigen während der Maßnahmeteilnahme (indiziert mit der durchschnittlichen Maßnahmedauer) (Abbildung 1). In beiden Gruppen verzeichnen die Nichtteilnehmer/innen in den ersten 12 Monaten seit Beginn einen höheren Anteil an Übergängen in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Abstieg als die jeweiligen Gruppen der Teilnehmer/innen. Später, bei den berufsfachlich Tätigen sogar erst zwei Jahre nach Maßnahmebeginn, schneiden sich die Kurven. Im Weiteren liegt der Anteil der Übergänge bei den Teilnehmer/innen über dem Anteil der Nichtteilnehmer/innen. Allerdings ist dieser Unterschied mit entsprechenden Inzidenzraten (TN 0,013, Arbeitslose 0,010) nur bei den Un/Angelernten signifikant.

Abbildung 1
Übergang in ein ungefordertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs im Vergleich von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen jeweils für die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen und die Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen



Um eventuelle weitere Einflussfaktoren auf die hier interessierende Übergangswahrscheinlichkeit bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs berücksichtigen zu können, wurden kausalanalytisch orientierte Cox-Proportional-Hazards-Modelle (Cox-Regression) geschätzt. Um zwischen dem bindenden Teilnahmeeffekt (Lock-in-Effekt) und dem Maßnahmeeffekt (die hier interessierende Förderwirkung) unterscheiden zu können, wurde eine Episodensplittung bezogen auf die durchschnittliche Maßnahmedauer von 12 Monaten durchgeführt (Tabelle 5).

Tabelle 5
Übergangswahrscheinlichkeit in ein ungeförderetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen jeweils für die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen und die Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen sowie insgesamt (Cox-Regression)

Tabelle 5.1: Bis 12 Monate

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme						
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,65	0,00	0,61	0,00	0,68	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz		Referenz	
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte/einfache Tätigkeit	Referenz		Referenz		Referenz	
Berufsfachliche Tätigkeit	0,93	0,28				
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,21	0,16	0,91	0,70	1,36	0,06
Cluster Ic	2,02	0,00	0,94	0,85	2,62	0,00
Cluster IIa	1,27	0,16	1,00	1,00	1,45	0,07
Cluster IIb	2,14	0,00	1,65	0,05	2,42	0,00
Cluster IIIa	1,67	0,01	1,09	0,81	2,07	0,01
Cluster IIIb	2,20	0,00	1,33	0,38	2,75	0,00
Cluster IIIc	1,69	0,00	1,27	0,37	1,91	0,00
Cluster IV	2,56	0,00	0,98	0,96	4,04	0,00
Cluster Va	1,62	0,08	1,18	0,71	1,87	0,08
Cluster Vb	2,69	0,00	2,55	0,00	2,67	0,00
Cluster Vc	2,08	0,00	1,52	0,25	2,42	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,58	0,00	0,49	0,00	0,62	0,00
13 bis 18 Monate	0,37	0,00	0,45	0,01	0,33	0,00
19 bis 24 Monate	0,36	0,00	0,76	0,40	0,16	0,00
24 Monate und länger	0,37	0,00	0,28	0,00	0,43	0,00
fehlende Angabe	0,71	0,00	0,70	0,00	0,73	0,00
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,79	0,00	0,91	0,35	0,76	0,00
Leistungsbezug vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,78	0,00	0,86	0,17	0,71	0,00
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahren	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35	1,2	0,11	1,3	0,19	1,12	0,43
35 bis unter 50	0,99	0,91	1,26	0,26	0,84	0,23
50 Jahre und älter	0,62	0,00	0,82	0,50	0,52	0,00
Eintrittsquartal						
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,08	0,61	1,26	0,41	1,02	0,91
Quartal 3 2000	1,03	0,84	1,30	0,34	0,95	0,76
Quartal 4 2000	0,99	0,96	0,86	0,61	1,06	0,75
Quartal 1 2001	1,05	0,75	1,02	0,94	1,06	0,75
Quartal 2 2001	1,13	0,42	1,26	0,40	1,08	0,66

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Quartal 3 2001	1,14	0,41	1,19	0,57	1,13	0,53
Quartal 4 2001	1,24	0,21	1,31	0,39	1,22	0,33
Quartal 1 2002	0,95	0,75	0,98	0,94	0,96	0,82
Quartal 2 2002	1,04	0,80	1,14	0,68	0,99	0,97
Quartal 3 2002	0,94	0,78	1,19	0,64	0,85	0,52
Quartal 4 2002	1,05	0,89	2,42	0,09	0,78	0,57
Beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,63	0,00	1,60	0,00	1,58	0,03
(Fach-)Hochschule	1,91	0,00	2,07	0,00	1,82	0,01
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,01	0,94	0,01	0,98	0,09
gesundheitliche Beeinträchtigung						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,55	0,00	0,66	0,01	0,48	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,66	0,00	0,95	0,74	0,47	0,00
Ausländer/in	0,67	0,00	0,88	0,44	0,52	0,00
Kinder						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,99	0,93	0,89	0,32	1,06	0,47
Sozialhilfe vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,74	0,00	0,70	0,03	0,82	0,16
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,96	0,66	0,91	0,46	1,01	0,96
Abitur/EOS Klasse 12	1,06	0,58	0,98	0,91	1,10	0,46
Zusammenleben mit Partner						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,97	0,64	1,14	0,25	0,88	0,11
Aktive Arbeitssuche						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,09	0,43	1,07	0,71	1,09	0,52
Anzahl Fälle	8332		2686		5646	
Anzahl Ereignisse	1363		445		918	
Log-Likelihood Nullmodell	-12159,86		-3470,85		-7828,48	
Log-Likelihood volles Modell	-11871,85		-3372,01		-7600,04	

Quelle: IAB- Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Tabelle 5.2 Nach 12 Monaten

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme						
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,79	0,00	1,67	0,00	1,96	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz		Referenz	
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte/einfache Tätigkeit	Referenz		Referenz		Referenz	
Berufsfachliche Tätigkeit	0,73	0,00				
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,05	0,69	0,79	0,22	1,21	0,17
Cluster Ic	1,39	0,03	1,46	0,13	1,33	0,14
Cluster IIa	1,59	0,00	1,20	0,43	1,96	0,00
Cluster IIb	1,64	0,00	1,43	0,08	1,76	0,00
Cluster IIIa	1,89	0,00	1,65	0,06	2,10	0,00
Cluster IIIb	2,22	0,00	2,54	0,00	1,87	0,01
Cluster IIIc	1,55	0,00	1,32	0,19	1,69	0,00
Cluster IV	2,22	0,00	1,92	0,07	2,67	0,00
Cluster Va	2,22	0,00	1,77	0,11	2,66	0,00
Cluster Vb	1,88	0,00	1,60	0,05	2,05	0,00
Cluster Vc	1,21	0,41	0,97	0,92	1,47	0,25
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,89	0,13	0,95	0,66	0,85	0,09
13 bis 18 Monate	0,64	0,00	0,77	0,20	0,58	0,00
19 bis 24 Monate	0,69	0,05	0,76	0,35	0,66	0,09
24 Monate und länger	0,55	0,00	0,54	0,02	0,55	0,00
fehlende Angabe	0,99	0,92	1,07	0,49	0,93	0,45
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,79	0,00	0,90	0,25	0,70	0,00
Leistungsbezug vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,96	0,54	1,02	0,84	0,91	0,25
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahren	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35	0,91	0,37	0,88	0,38	0,94	0,70
35 bis unter 50	0,72	0,00	0,73	0,04	0,71	0,02
50 Jahre und älter	0,31	0,00	0,47	0,01	0,26	0,00
Eintritts Quartal						
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,97	0,81	0,97	0,89	0,98	0,91
Quartal 3 2000	0,86	0,24	0,81	0,31	0,89	0,47
Quartal 4 2000	0,86	0,27	0,84	0,42	0,87	0,44
Quartal 1 2001	0,90	0,40	0,97	0,87	0,84	0,32
Quartal 2 2001	1,05	0,69	1,16	0,49	0,98	0,89
Quartal 3 2001	0,76	0,08	0,52	0,02	0,94	0,74
Quartal 4 2001	1,02	0,92	1,16	0,56	0,91	0,65
Quartal 1 2002	0,90	0,45	0,85	0,48	0,91	0,63
Quartal 2 2002	1,12	0,47	1,07	0,78	1,11	0,60
Quartal 3 2002	1,10	0,67	1,27	0,52	1,00	0,99
Quartal 4 2002	2,01	0,06	4,79	0,00	1,23	0,69

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,03	0,72	1,02	0,81	0,90	0,54
(Fach-)Hochschule	0,98	0,84	0,99	0,92	0,84	0,33
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,95	0,00	0,94	0,00	0,95	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,51	0,00	0,50	0,00	0,52	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,82	0,02	0,85	0,17	0,76	0,02
Ausländer/in	0,71	0,00	0,80	0,11	0,63	0,00
Kinder						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,14	0,04	1,13	0,22	1,14	0,12
Sozialhilfe vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,89	0,17	0,94	0,63	0,86	0,23
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,28	0,00	1,41	0,00	1,20	0,18
Abitur/EOS Klasse 12	1,67	0,00	1,79	0,00	1,62	0,00
Zusammenleben mit Partner						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,11	0,12	1,14	0,19	1,08	0,35
Aktive Arbeitssuche						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,52	0,00	1,56	0,01	1,49	0,01
Anzahl Fälle	6534		2166		4368	
Anzahl Ereignisse	1509		627		882	
Log-Likelihood Nullmodell	-12662,84		-4545,87		-7066,72	
Log-Likelihood volles Modell	-12351,98		-4411,15		-6890,07	

Quelle: IAB- Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Wie zu erwarten hat die Weiterbildungsteilnahme im Zeitraum von 12 Monaten ab Beginn einen negativen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit und einen positiven Effekt für die Zeit danach. Ab der Zeit von 12 Monaten nach Maßnahmebeginn hat die Weiterbildung insgesamt wie jeweils für die Gruppe der Un-/Angelernten und der berufsfachlich Tätigen einen hochsignifikanten positiven Effekt auf die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs. Dabei fällt der Effekt für die Un-/Angelernten etwas schwächer aus als für die berufsfachlich Tätigen.

Daneben erscheint bemerkenswert, dass ein vorheriger beruflicher Abschluss in der Zeit der ersten 12 Monate einen positiven signifikanten Effekt hat, nicht dagegen in der Zeit ab 12 Monate. Dies erlaubt die Interpretation, dass ein erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung als Signal auf dem Arbeitsmarkt das Fehlen eines Abschlusses in der Vergangenheit kompensieren kann, während der Teilnahmezeit

aber ein vorheriger Abschluss einen dann vorzeitigen Übergang in eine neues Beschäftigungsverhältnis erleichtert.

Ansonsten finden sich die üblichen Effekte, dabei eher in der Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen und bei den un-/angelernt Tätigen weniger ausgeprägt bzw. nicht signifikant. Zuvor Kurzarbeitslose haben bessere Übergangschancen, Frauen dagegen schlechtere. Ebenso ist die Übergangswahrscheinlichkeit bei den Älteren, bei den Migranten und den gesundheitlich Beeinträchtigten geringer als für die jeweilige Referenzgruppe.

4.3 Aufstiegsmobilität

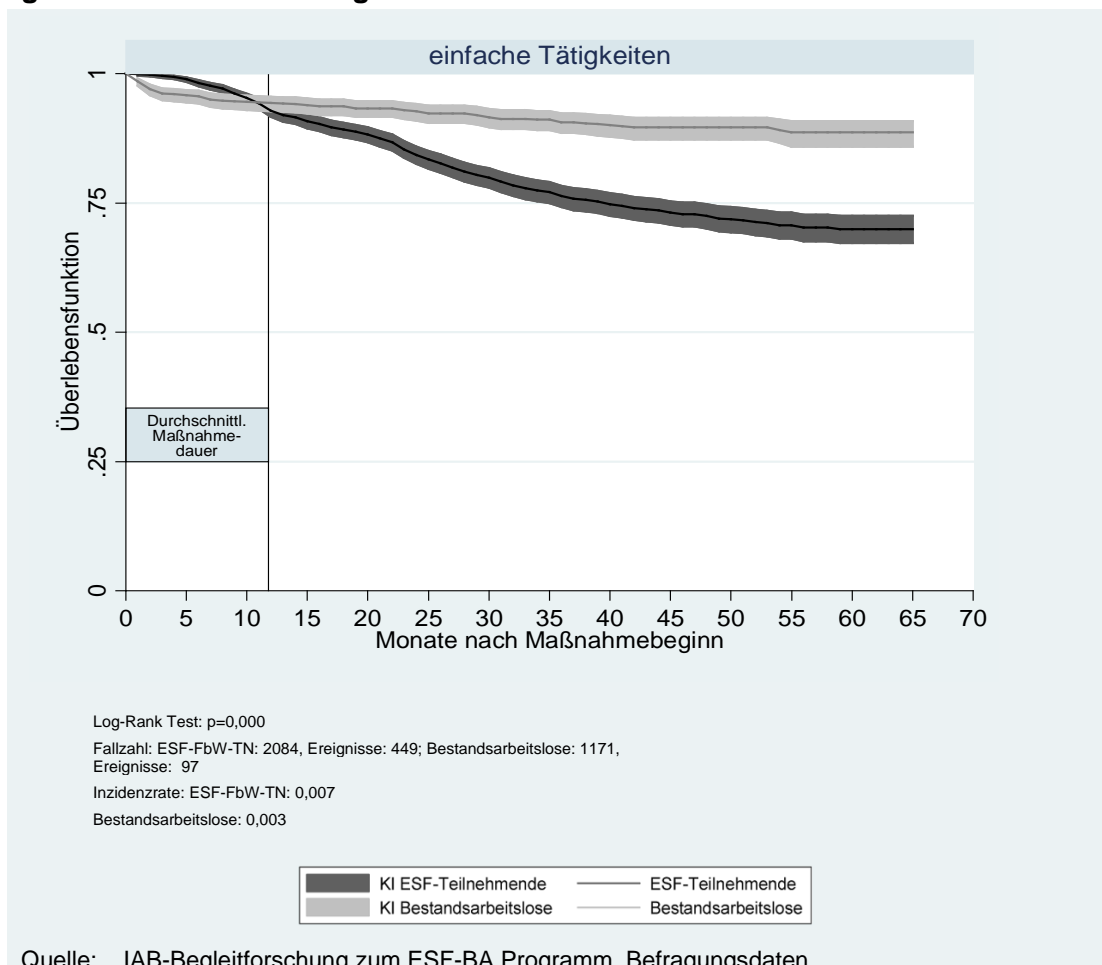
Die Frage nach einem beruflichen Aufstieg kann hier - wie oben bereits dargelegt - nur für die Gruppe der vor der Weiterbildung un-/angelernt Tätigen bzw. ihre Vergleichsgruppe unter den arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen gestellt und beantwortet werden. Dieser Gruppe gilt hier das besondere Interesse. Ermöglicht die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zur Nichtteilnahme, also als Nettoeffekt ermittelt, einen Aufstieg in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment - hier operationalisiert mit der Aufnahme einer berufsfachlichen Tätigkeit beim Übergang in das erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis? Oder ist dies eher unwahrscheinlich, wie aus der einschlägigen bisherigen Forschungsliteratur mit ihrer dominanten These der Reproduktion ungleicher Chancenverteilung durch Weiterbildung oder gar ihrer Verhärtung im Sinne eines „Matthäus-Effekts“ gefolgert werden kann (vgl. Kapitel 2)?

Mit den folgenden ereignisanalytischen Schritten kann nun geprüft werden, ob der oben dargelegte deskriptive Befund eines positiven Effekts der Weiterbildung auf die Chance zu einem Übergang in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt auch in kausalanalytischer Hinsicht bekräftigt werden kann. Zunächst betrachten wir mit dem eher deskriptiven Verfahren des Produkt-Limit-Schätzers die kumulierten Übergangsraten. Die strukturelle Ähnlichkeit der Teilnahmegruppe und der Vergleichsgruppe ist dabei ausschließlich über das Vormatching bei der Stichprobenziehung hergestellt. Die kausal orientierte Analyse bei Kontrolle weiterer aus der Befragung gewonnener Merkmale ermöglichen dann die Übergangsratenmodelle.

Der Vergleich der Schätzung der Übergangsraten der zuvor un-/angelernt Tätigen in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt (Abbildung 2) ergibt ein abweichendes Bild vom entsprechenden Vergleich bei der Zielgröße der Vermeidung eines beruflichen Abstiegs bzw. Wechsels in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überhaupt (Abbildung 1). Die Die Kurven der Überlebensfunktion verlaufen nun wesentlich flacher. Erst nach fünf Jahren (bzw. vier Jahre nach Maßnahmeende) erreicht der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg bei ihrem ersten ungeforderten neuen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit rund 25 Prozent den Anteil, den die Weiterbildungsteilnehmer/innen bereits nach rund zwei Jahren (bzw. einem Jahr nach Maßnahmeende) beim Übergang unter

Vermeidung eines Abstiegs erreicht haben. Gleichwohl ist aber auch beim beruflichen Aufstieg der Unterschied zwischen den Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen hochsignifikant. Es haben lediglich nicht so viele Un-/Angelernte nach der Weiterbildung mit ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis einen beruflichen Aufstieg geschafft, wie Un-/Angelernte insgesamt einen beruflichen Abstieg, d. h. hier Verbleib in Arbeitslosigkeit oder nur geringfügiger Beschäftigung, vermeiden konnten.

Abbildung 2
Übergang von zuvor un-/angelernt Tätigen in ein ungeförderndes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt im Vergleich von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen



Die multivariate Analyse der Übergangswahrscheinlichkeit bestätigt den positiven Einfluss der Weiterbildung auf die Chance von zuvor un-/angelernten Tätigen auf einen Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Ihre Wahrscheinlichkeit zu einem entsprechenden Übergang nach Maßnahmeabschluss ist mehr als drei Mal so hoch wie für die Nichtteilnehmer/innen (Tabelle 6). Daneben haben weitere Merkmale unabhängig von der Teilnahme einen positiv verstärkenden Einfluss und andere Merkmale einen eher negativen Effekt.

Tabelle 6

Übergangswahrscheinlichkeit von zuvor un-/angelernt Tätigen in ein ungeförderes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt im Vergleich von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,82	0,29	3,42	0
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	0,85	0,69	0,87	0,65
Cluster Ic	0,96	0,95	2,12	0,05
Cluster IIa	1,07	0,89	1,76	0,11
Cluster IIb	1,6	0,25	2,19	0,02
Cluster IIIa	0,86	0,81	1,8	0,17
Cluster IIIb	2,06	0,12	3,68	0
Cluster IIIc	1,46	0,37	2,05	0,03
Cluster IV	1,1	0,89	3,49	0,01
Cluster Va	0,75	0,73	1,86	0,3
Cluster Vb	2,23	0,06	2,51	0,01
Cluster Vc	1,63	0,38	0,77	0,66
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,53	0,02	0,84	0,35
13 bis 18 Monate	0,67	0,31	0,78	0,4
19 bis 24 Monate	0,59	0,37	0,72	0,49
24 Monate und länger	0	1	0,43	0,05
fehlende Angabe	0,88	0,49	1,21	0,17
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	1,15	0,41	0,95	0,67
Leistungsbezug vorher				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	1	0,98	0,99	0,93
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahren	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35	2,72	0,01	1	1
35 bis unter 50	2,17	0,05	0,74	0,19
50 Jahre und älter	0,76	0,66	0,33	0,03
Eintritts Quartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	3,03	0,04	0,98	0,95
Quartal 3 2000	3,18	0,03	0,87	0,64
Quartal 4 2000	2,19	0,16	0,74	0,33
Quartal 1 2001	1,87	0,25	0,86	0,6
Quartal 2 2001	2,32	0,12	1,03	0,93
Quartal 3 2001	3,34	0,03	0,55	0,11
Quartal 4 2001	3	0,06	0,61	0,25

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Quartal 1 2002	1,65	0,38	0,69	0,26
Quartal 2 2002	1,41	0,6	0,6	0,23
Quartal 3 2002	2	0,33	1,62	0,33
Quartal 4 2002	8,17	0,01	3,12	0,28
Beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	2,36	0	1,05	0,74
(Fach-)Hochschule	3,93	0	1,38	0,07
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,24	0,96	0,05
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,57	0,05	0,41	0
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,50	0,02	0,60	0,01
Ausländer/in	0,57	0,04	0,66	0,03
Kinder				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,68	0,04	1,21	0,21
Sozialhilfe vorher				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,51	0,04	0,68	0,04
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,81	0,36	1,80	0
Abitur/EOS Klasse 12	1,49	0,12	2,52	0
Zusammenleben mit Partner				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	1,09	0,63	1,08	0,59
Aktive Arbeitsuche				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,96	0,89	1,08	0,69
Anzahl Fälle	2686		2166	
Anzahl Ereignisse	184		315	
Log-Likelihood Nullmodell	-1433,34		-2301,71	
Log-Likelihood volles Modell	-1325,91		-2148,47	

Quelle: IAB- Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

So hat eine günstige regionale Arbeitsmarktsituation (Cluster) einen relativ starken und signifikanten Effekt - und zwar erheblich kräftiger, als für die Übergangswahrscheinlichkeit bei Vermeidung eines Abstiegs (vgl. Tabelle 5.2). Ebenfalls hat ein höherer Schulabschluss einen positiven Effekt auf den Wechsel in das berufsfachliche Segment. Der Einfluss eines früheren Berufsabschlusses ist dagegen in der Zeit nach 12 Monaten nur schwach positiv und nicht signifikant. Schlechtere Aufstiegschancen, also negative Effekte, verbinden sich demgegenüber mit einem Alter

von 50 und höher, mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, mit dem Migrantensstatus und bei der Dauer (nur) für eine vorherige Arbeitslosigkeit von zwei Jahren und länger.

5 Subjektive Bewertung

Zusätzlich zu der Erfassung von Statusmobilität wurde in der Erhebung ermittelt, ob sich aus der Sicht der Befragten ihre Erwerbssituation mit der neu aufgenommenen Tätigkeit im Vergleich zu ihrer letzten Tätigkeit vor der Weiterbildung bzw. Arbeitslosigkeit verbessert, nicht verändert oder verschlechtert hat. Die subjektive Bewertung wurde dabei für die folgenden Einzelkriterien abgefragt: Einkommen durch die Arbeit, Dauer der täglichen Arbeitszeit, Lage der täglichen Arbeitszeit, berufliche Stellung, Wegezeit zur Arbeit, Tätigkeit und Arbeitsaufgaben und Arbeitsbelastung. Zusätzlich wurde um eine Gesamtbewertung gebeten.

Im Folgenden interessiert erstens, ob ein mit der Variable zur Statusmobilität indizierter beruflicher Aufstieg von den aufgestiegenen Personen in ihrem Vorher-Nachher-Vergleich auch entsprechend positiv bewertet wurde. Weil nur wenige zuvor berufsfachlich tätige Personen aufsteigen (vgl. Tabellen 2 bis 4), konzentrieren wir uns auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen. Hierzu ergab die bisherige Analyse, dass die Weiterbildungsteilnehmer/innen erfolgreicher waren als die nichtteilnehmenden Arbeitslosen. Nun stellt sich daher zweitens die Frage, ob sich auch bei der subjektiven Bewertung ein entsprechender Unterschied zwischen den Gruppen der Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden zeigt.

Die Gegenüberstellung der Gesamtbewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs mit den Ausprägungen der Variable Statusmobilität lässt einen Zusammenhang erkennen (Tabelle 7).¹⁰ Die überwiegende Mehrzahl derjenigen, die einen beruflichen Aufstieg hatten, bewertet ihre berufliche Veränderung als Verbesserung. Rund vier Fünftel der Weiterbildungsteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg bewerten ihre berufliche Veränderung insgesamt positiv. Von den Nichtteilnehmenden sind es deutlich weniger, aber immerhin zwei Drittel. Aber auch nicht wenige von denen, die in ihrem ersten neuen Beschäftigungsverhältnis die gleiche Position wie zuvor einnehmen, also wieder als Un-/Angelernte arbeiten, bewerten ihre neue Situation insgesamt als Verbesserung. Von den Weiterbildungsteilnehmer/innen sind dies 42 Prozent und von den Nichtteilnehmer/innen 46 Prozent.

¹⁰ Weil die „Bewertungsfrage“ nur an wieder Erwerbstätige gestellt werden konnte, bleiben hier die weiterhin Nichterwerbstätigen bzw. Arbeitslosen ausgeklammert. Deshalb hat die Variable Statusmobilität hier nur zwei Ausprägungen: „gleiche Position“ und „Aufstieg“.

Tabelle 7
Statusmobilität und subjektive Gesamtbewertung von zuvor un-/angelernt Tätigen (Zeilenprozente)

Statusmobilität	Subjektive Bewertung: insgesamt						Gesamt	
	verschlechtert		nicht verändert		verbessert		Gesamt	
	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN
	- in % -						Anzahl	
gleiche Position	20,9	27,1	36,7	27,1	42,4	45,8	354	118
Aufstieg	7,0	10,6	13,7	23,4	79,4	66,0	402	47
Gesamt	13,5	22,4	24,5	26,1	62,0	51,5	756	165

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Für eine Minderheit der Befragten stellt sich ihre neue Erwerbssituation trotz des beruflichen Aufstiegs von einer un-/angelernten Tätigkeit in eine berufsfachliche Tätigkeit insgesamt schlechter als zuvor dar. (7 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/innen und 11 Prozent der Bestandsarbeitslosen). Möglicherweise liegt dies daran, dass diese Personen die Veränderung ihrer beruflichen Stellung trotz des Aufstiegs nicht positiv sehen, oder dass andere Einzeldimensionen des Vorher-Nachher-Vergleichs den Ausschlag geben. Der Anteil derjenigen, die obwohl sie beruflich aufgestiegen sind eine Verschlechterung ihrer beruflichen Stellung sehen, liegt bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen bei 6 Prozent und bei den Nichtteilnehmer/innen bei 4 Prozent (Tabelle 8). Die Abweichung der negativen Gesamtbewertung von der Statusmobilität lässt sich also zumindest bei den Weiterbildungsteilnehmer/innen nicht mit der spezifischen Bewertung der beruflichen Stellung erklären, denn diese unterscheidet sich bei dieser Personengruppe kaum von der faktischen Statusmobilität.

Tabelle 8
Statusmobilität und subjektive Bewertung der beruflichen Stellung von zuvor un-/angelernt Tätigen (Zeilenprozente)

Status-mobilität	Subjektive Bewertung: berufliche Stellung						Gesamt	
	verschlechtert		nicht verändert		verbessert		Gesamt	
	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN
	- in % -						Anzahl	
gleiche Position	21,9	20,3	42,1	50,9	36,1	28,8	366	118
Aufstieg	5,7	4,3	20,5	29,8	73,8	66,0	405	47
Gesamt	13,4	15,8	30,7	44,9	55,9	39,4	771	165

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Bei den weiteren Einzeldimensionen der subjektiven Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs, d. h. bei der Dauer und der Lage der täglichen Arbeitszeit sowie der Wegezeit zur Arbeit, ist der Anteil derjenigen größer, die zwar einen beruflichen Aufstieg hatten, aber für sich in diesen anderen Dimensionen eine Verschlechterung sehen. Die positive Gesamtbewertung wird jedoch insbesondere bei

den Weiterbildungsteilnehmer/innen durch andere Dimensionen als die berufliche Stellung nicht besser abgebildet.¹¹

Die Korrelationen zwischen Statusmobilität und den verschiedenen Dimensionen der subjektiven Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs der Erwerbssituation bestätigen, dass die subjektive Gesamteinschätzung die Statusmobilität relativ gut widerspiegelt (vgl. Tabelle 9). Dies gilt wiederum für Weiterbildungsteilnehmende stärker als für die Nichtteilnehmenden. Relativ starke Zusammenhänge zeigen sich zwischen Statusmobilität und der Einzelbewertung der beruflichen Stellung. Anders als in der Gesamtbewertung unterscheiden sich hierin die Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen kaum. Ähnlich ist der Befund zu der Bewertung der Tätigkeit und Arbeitsaufgaben sowie des Einkommens. Demgegenüber eher schwache Zusammenhänge bestehen hingegen zwischen der Statusmobilität und der Bewertung der Lage der täglichen Arbeitszeit und ihrer Dauer sowie der Wegezeit zur Arbeit.

Tabelle 9
Korrelationen von subjektiver Bewertung und Statusmobilität von zuvor un-/angelernt Tätigen (Spearman's Korrelationskoeffizient)

	Statusmobilität	
	ESF-TN	Nicht-TN
Subjektive Bewertung Insgesamt	0,37	0,20
Subjektive Bewertung in Bezug auf ...		
Berufliche Stellung	0,39	0,35
Tätigkeit und Arbeitsaufgaben	0,35	0,29
Einkommen durch die Arbeit	0,26	0,23
Arbeitsbelastung	0,12	0,02
Lage der täglichen Arbeitszeit	0,06	-0,03
Wegezeit zur Arbeit	0,02	0,02
Dauer der täglichen Arbeitszeit	-0,02	0,18

Signifikanzniveau: graue Markierung $p < 0,05$

Die Bewertungsdimensionen haben drei Ausprägungen (verschlechtert, gleich geblieben, verbessert), die Variable „Statusmobilität“ hat zwei Ausprägungen (gleich Position, Aufstieg)

Die Fallzahlen variieren bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmenden zwischen 343 und 771 und bei den Bestandsarbeitslosen zwischen 161 und 165 da paarweise Korrelationen berechnet wurden und die Dimensionen unterschiedlich viele fehlende Angaben aufweisen.

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Insgesamt bekräftigen die Befunde erstens, dass die berufliche Statusmobilität von zuvor un-/angelernt Tätigen, d. h. hier der Aufstieg in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment, für die betroffenen Personen in ihrem Vorher-Nachher-Vergleich der Qualität von Beschäftigung eine wichtige Rolle spielt. Zweitens bestätigt sich trotz

¹¹ Nur für wenige Personen waren offenbar andere Aspekte als die berufliche Stellung für ihre Gesamtbewertung ausschlaggebend. Von den 28 Weiterbildungsteilnehmer/innen, die trotz ihres beruflichen Aufstiegs insgesamt eine Verschlechterung berichten, geben 14 an, dass sie sich in der Arbeitsbelastung verschlechtert haben. 13 Befragte der gleichen Gruppe geben für die Lage der täglichen Arbeitszeit eine Verschlechterung an, 12 bezogen auf die Dauer und 13 bezogen auf die Wegezeit zur Arbeit.

einiger subjektiver Bewertungsunterschiede zwischen den Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Arbeitslosen ohne Teilnahme, dass die Statusmobilität auch aus der Sicht der beiden Personengruppen ein relevantes Evaluationskriterium für die berufliche Veränderung ist.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Mit der hier berichteten Untersuchung wurden die Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen vorgestellt. Darin ging es um die Frage, ob die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme hilft, einen beruflichen Abstieg bzw. Verbleib in Arbeitslosigkeit zu vermeiden, und vor allem, ob mit ihr womöglich sogar ein beruflicher Aufstieg gelingt. Als Evaluationskriterium wurde also die berufliche Statusmobilität im Vergleich der beruflichen Stellung bei der letzten Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit und Weiterbildungsteilnahme mit der beruflichen Stellung danach herangezogen. Empirische Grundlage sind die Daten aus Befragungen von Weiterbildungsteilnehmer/innen und nichtteilnehmenden Arbeitslosen, die im Rahmen der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Ergänzung des SGB III von 2000 bis 2008 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds) erhoben worden sind. Bisherige Auswertungen ergaben, dass die Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vergleich zu ihnen ähnlichen Arbeitslosen ohne Teilnahme mit höherer Wahrscheinlichkeit anschließend eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dies gilt auch für die unter dem Aspekt der Qualität von Beschäftigung erfolgte Eingrenzung der Wirkungsanalyse auf den Übergang in ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sowie unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit (Dauer) des Beschäftigungsverhältnisses. Wenn nun die Statusmobilität als Evaluationsmaßstab herangezogen wird, so soll damit ein weiterer Aspekt der Qualität der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen nach ihrer beruflichen Weiterbildung in den Blick genommen werden.

In der politikbezogenen Wirkungsforschung zu beruflicher Weiterbildung, insbesondere in Wirkungsanalysen der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, wurde die berufliche Statusmobilität nach der Weiterbildung mit wenigen Ausnahmen bislang nicht berücksichtigt. Ein entscheidender Grund dafür dürfte sein, dass in den in letzter Zeit üblicherweise herangezogenen Prozessdaten der BA dazu keine nutzbaren Informationen vorliegen. Damit besteht eine Forschungslücke, deren Relevanz sich sowohl aus dem Stand der Forschung zu beruflicher Mobilität etwa im Diskurs über Tendenzen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung ergibt, als auch z. B. aus bildungssoziologischen Studien zur sozialen Ungleichheit im Zugang auf berufliche Weiterbildung.

Als Ergebnis der Sichtung des Stands der einschlägigen Forschung wurde hier festgehalten, dass die These einer sozial ungleichen Verteilung von Chancen und Risiken beruflicher Mobilität insbesondere im Vergleich von Geringqualifizierten und beruflich Qualifizierten bzw. Beschäftigten in betriebsinternen Arbeitsmärkten gut belegt ist. Dies gilt ebenso für Untersuchungen des Zugangs in berufliche oder betriebliche Weiterbildung, denen zufolge Geringqualifizierte in der Regel benachteiligt

sind. Abgesehen von vereinzelt älteren Studien fehlen jedoch gesicherte empirische Belege für die verbreitete Annahme, dass auch die Erträge von Weiterbildung in dem Sinne ungleich verteilt wären, dass soziale Ungleichheit bzw. Bildungsungleichheit durch Weiterbildung in ihren vorfindbaren Varianten und Bedingungen reproduziert oder gar im Sinne eines Matthäus-Effekts („wer hat, dem wird gegeben ...“) noch verfestigt und verstärkt würde.

Vor dem Hintergrund dieses Forschungsstands wurde die Analyse der Statusmobilität von Arbeitslosen nach ihrer Weiterbildung in zwei Fragen konkretisiert. Im ersten Schritt wurde gefragt, ob die Gruppen der vor der Weiterbildung zuletzt un-/angelernt Tätigen und der berufsfachlich Tätigen jeweils infolge der Weiterbildung mit der Aufnahme eines ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses einen beruflichen Abstieg vermeiden konnten (Abstieg der un-/angelernt Tätigen: nur geförderte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder nur geringfügige Beschäftigung; bei den zuvor berufsfachlich Tätigen zusätzlich: un-/angelernte Tätigkeit). Als Vergleichsgruppe waren mit einem statistischen Vormatching gezogene Arbeitslose befragt worden, die keine Weiterbildung hatten. Im zweiten Schritt wurde die Analyse auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen mit der Frage eingegrenzt, ob sie einen beruflichen Aufstieg in das berufsfachliche Segment realisieren konnten, und ob die Weiterbildungsteilnehmer/innen dieser Gruppe darin erfolgreicher waren als die entsprechenden Arbeitslosen ohne Teilnahme.

Weil Längsschnittdaten aus zwei Panelbefragungen (2003/2004 und 2005/6) von Teilnehmer/innen und arbeitslosen Vergleichspersonen aus der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2002 herangezogen wurden, konnte die Analyse mit ereignisanalytischen Verfahren für einen maximalen Beobachtungszeitraum von sechs Jahren erfolgen. Zuerst wurden die Überlebensraten der zwei Gruppen vergleichend ermittelt (Kaplan-Meier-Schätzer), wobei die Ähnlichkeit der Gruppe der Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen allein durch das Vormatching gegeben war. Deshalb wurde anschließend die Übergangswahrscheinlichkeit in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (erstens unter Vermeidung eines Abstiegs und zweitens in Verbindung mit einem beruflichen Aufstieg) bei Kontrolle weiterer potentieller Einflussfaktoren neben der Weiterbildungsteilnahme geschätzt (Cox-Regression mit personellen und erwerbsbiographischen Merkmalen sowie den regionalen Arbeitsmarktclustern). Dabei wurde zur Kontrolle des sogenannten Lock-in-Effekts mit einem Episodensplitting analytisch unterschieden zwischen der Zeit der durchschnittlichen Maßnahmedauer (12 Monate) und der Zeit danach.

Die Übergangsraten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Vermeidung eines Abstiegs zeigen für die Zeit nach der durchschnittlichen Maßnahmedauer in der Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen im Vergleich zu den Nichtteilnehmer/innen einen signifikant höheren Anteil der Teilnehmer/innen mit entsprechenden Übergängen. In der Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen ist dieser Unterschied schwächer ausgeprägt und nicht signifikant. Die Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeit ergab wie zu erwarten für beide Gruppen einen nega-

tiven Teilnahmeeffekt in der Zeit bis zu 12 Monaten, für die Zeit nach 12 Monaten dagegen für beide Gruppen einen signifikant positiven Effekt der Teilnahme auf die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs. Bemerkenswert ist daneben der Befund, dass ein früherer Abschluss einer Berufsausbildung nur für die Zeit während der Maßnahmen einen positiven Effekt hat, also vermutlich einen Teilnahmeabbruch zugunsten der Arbeitsaufnahme erleichtert. Für die Zeit nach 12 Monaten hat ein vorheriger Berufsabschluss jedoch keinen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Dies erlaubt die Schlussfolgerung, dass die Weiterbildung als ein positives Signal auf dem Arbeitsmarkt das Fehlen eines beruflichen Abschlusses in der Vergangenheit kompensieren kann.

Die auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen beschränkte Betrachtung der Übergangsraten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Verbindung mit einem beruflichen Aufstieg ergab ebenfalls einen hochsignifikanten Unterschied zugunsten der Teilnehmer/innen. Allerdings verlaufen die Kurven nun deutlich flacher als bei der Zielgröße der Vermeidung eines Abstiegs. Zuvor un-/angelernt tätige Weiterbildungsteilnehmer/innen haben später und zu geringerem Anteil einen beruflichen Aufstieg geschafft als einen Abstieg vermieden. Die multivariate Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeit bestätigte dann den positiven Einfluss der Weiterbildung auf die Chance auf einen Übergang in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment. Nach Maßnahmeabschluss ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnehmer/innen zu einem solchen Aufstieg mehr als dreimal so hoch wie für die ähnlichen Nichtteilnehmer/innen. Und auch dafür hatte eine frühere Berufsausbildung keinen Einfluss, wohl aber ein höherer Schulabschluss.

Im Weiteren wurde der Frage nachgegangen, ob der mit der Variable zur Statusmobilität indizierte berufliche Aufstieg von den zuvor un-/angelernt Tätigen selber entsprechend positiv bewertet wurde. Weil die Weiterbildungsteilnehmer/innen unter dem Aspekt des beruflichen Aufstiegs betrachtet erfolgreicher waren als die Nichtteilnehmer/Innen interessierte, ob sich ein entsprechender Unterschied auch bei der subjektiven Bewertung im Vorher-Nachher-Vergleich erkennen lässt. Dazu waren die Befragten zu einer Bewertung einzelner Dimensionen wie z. B. der beruflichen Stellung und der Arbeitszeit aufgefordert und resümierend um eine Gesamtbewertung gebeten.

Bei dieser Analyse der subjektiven Bewertung der beruflichen Veränderung der zuvor un-/angelernt Tätigen mussten diejenige Personen ausgeklammert werden, die nicht wieder in Beschäftigung gelangt waren, weil nur Wiederbeschäftigte für einen entsprechenden Vorher-Nachher-Vergleich infrage kommen. Daher überrascht nicht, dass sowohl die Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg, als auch der Nichtteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg ihre berufliche Veränderung insgesamt positiv bewertet hat. Alle hatten einen Verbleib in Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit abwenden können. Und auch mehr als 40 Prozent derjenigen, die die gleiche berufliche Position wie zuvor erreicht hatten, bewerteten ihre berufliche Veränderung nach der Arbeitslosigkeit mit bzw. ohne Weiterbildung

wohl aus diesem Grund insgesamt positiv. Gleichwohl ist ein deutlicher Unterschied bei denen erkennbar, die nach einer früher einfachen Tätigkeit als berufsfachliche Kraft in ein neues Beschäftigungsverhältnis übergegangen waren. Von den Weiterbildungsteilnehmer/innen dieser Gruppe bewerteten vier Fünftel ihre berufliche Veränderung als Verbesserung, von den Nichtteilnehmer/innen waren es nur zwei Drittel. Beim Vorher-Nachher-Vergleich in einzelnen Dimensionen zeigte sich, dass die subjektive Bewertung der beruflichen Stellung mit dem in der Statusmobilität ermittelten beruflichen Aufstieg weitgehend übereinstimmt. Abweichungen fanden sich in eher wenigen Fällen, in denen z. B. hinsichtlich der Arbeitszeiten eine Verschlechterung angegeben wurde und darüber, nicht über die positive Bewertung der neuen beruflichen Stellung, eine abweichende, d. h. nicht positive Gesamtbewertung begründet war. Insgesamt dürfte demnach der Aufstieg zuvor un-/angelernt Tätiger in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt ein herausragender Aspekt ihrer subjektiven Bewertung der Qualität der neuen Beschäftigung im Vorher-Nachher-Vergleich sein. Die dazu festgestellten Bewertungsunterschiede zwischen den Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Nichtteilnehmer/innen lassen zudem erkennen, dass die Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer/innen ihre berufliche Veränderung insgesamt wie auch in den einzelnen Bewertungsdimensionen positiver sieht als die Gruppe der Nichtteilnehmer/innen.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen gerade auch für zuvor un- oder angelernt Tätige positive Effekte haben kann - nicht zuletzt für einen Wechsel Geringqualifizierter vom unspezifischen Arbeitsmarkt in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt. So gesehen kann das z. B. in der Bildungssoziologie gängige Bild vom Matthäus-Effekt, demzufolge die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung auch bei den Erträgen der beruflichen Weiterbildung reproduziert wird, nicht bestätigt werden. Stattdessen sind Schlussfolgerungen für weitere Forschung und im Blick auf die einschlägige arbeitsmarktpolitische Diskussion naheliegend.

In der weiteren Forschung, insbesondere in mikroanalytischen Studien zu den Wirkungen beruflicher Weiterbildung, sollte erstens mehr als bisher nach Unterschieden in den Strukturen und Akteuren der Weiterbildung gefragt werden. Dazu sind zwar grundsätzlich Implementationsanalysen geeignet, aber vor allem in quantitativen Analysen der Effekte der Weiterbildung sollten mehr als bisher Merkmale zur Art und Qualität der Maßnahmen einbezogen werden. Auf diese Weise könnte eventuell deutlich werden, dass es auch von der Qualität der Maßnahmen und ihrer Träger abhängen dürfte, ob sich diejenigen Personengruppen, die im Durchschnitt betrachtet auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, mit Hilfe der Weiterbildung nachhaltig verbessern können. Zweitens wäre es unter dem Aspekt der Reproduktion bzw. des Abbaus von Ungleichheit aufschlussreich, wenn mehr gesonderte Wirkungsanalysen beruflicher Weiterbildung für einzelne Personengruppen machbar wären. Damit könnte vielleicht geklärt werden, ob sich für benachteiligte Personengruppen, wie z. B. Ältere oder unterschiedliche Migrantengruppen, spezifisch ausgerichtete Maßnahmen mehr als bisher vermutet auszahlen, also zum Abbau von Un-

gleichheit beitragen können. Weil die hier berichtete Analyse sich auf die FbW vor der Einführung der Grundsicherung mit dem SGB II bezog, wäre zudem eine vergleichbare Untersuchung der FbW von Arbeitslosen in der Grundsicherung wünschenswert. Damit könnte zur Klärung der Frage beigetragen werden, ob bzw. inwieweit mit beruflicher Weiterbildung (und ggf. flankierender individueller Beratung) ein nachhaltiger Weg aus der konstatierbaren Verfestigung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und wiederholtem Leistungsbezug aus der Grundsicherung ermöglicht werden kann.

In arbeitsmarktpolitischer Hinsicht folgt daraus, dass das Creaming im Zugang auf berufliche Weiterbildung wohl zu sehr einer betriebswirtschaftlich optimierenden Kalkulation von Aufwand und Ertragschancen entspricht und damit die Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen z. B. von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten und von gering qualifizierten Arbeitslosen eher missachtet werden. Angesichts der aktuellen Diskussion über einen zukünftig ansteigenden Fachkräftebedarf wäre ein entsprechender Ausbau und eine zielgruppenorientierte Differenzierung der Förderung beruflicher Weiterbildung zugunsten darin bislang benachteiligter Personengruppen wohl hilfreich.

Literatur

Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, 2. Aufl., Wiesbaden.

Allmendinger, Jutta (1989): Career mobility dynamics. A comparative analysis of the United States, Norway, and West Germany, Berlin.

Baas, Meike; Deeke, Axel (2009): Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen, IAB-Forschungsbericht 2/2009, Nürnberg.

Becker, Rolf; Hecken, Anna (2008): Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008), S. 133–168.

Blossfeld, Hans-Peter (1987): Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20. Jg., S. 74–78.

Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37. Jg., S. 73–126.

Carroll, Glenn; Mayer, Karl Ulrich (1986): Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: The effects of social class, industrial sector, and organizational size. In: American Sociological Review, 51, S. 323–341.

Deeke, Axel (2010): Arbeitsmarktpolitik mit dem Europäischen Sozialfonds. Ergänzung des SGB III aus Mitteln des ESF – Umsetzung und Wirkungen, IAB-Bibliothek 325, Nürnberg.

Deeke, Axel; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris unter Mitarbeit von Meike Baas (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen, IAB-Forschungsbericht 1/2009, Nürnberg.

Deeke, Axel; Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas; Lott, Margit; Rauch, Angela; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2011): Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland: Aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick. In: Sozialer Fortschritt 9/2011, S. 196–203.

Deeke, Axel; Kruppe, Thomas (2006): Die Evaluation des ESF-BA-Programms am Beispiel der Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktfor- schung, 39. Jg., S. 391–424.

Diewald, Martin; Sill, Stephanie (2005): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.) (2005), S. 39–61.

Drasch, Katrin (2009): Berufliche Abwärtsmobilität in Deutschland: Angst vor dem Absturz. In: IAB-Forum, 2/2009, S. 34–39.

Giesecke, Johannes; Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisie- rung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 62. Jg, S. 403– 435.

Hacket, Anne (2009): Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren, Wiesbaden.

Hillmert, Steffen; Kurz, Karin; Grunow, Daniela (2005): Beschäftigungsmobilität in der ersten Hälfte des Erwerbslebens. Ein Kohortenvergleich. In: Struck, Olaf; Köh- ler, Christoph (Hrsg.) (2005), S. 63–86.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2010): Schlüsselfrage. Beruf- liche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit, IAB-Forum 1/2010.

IZA; DIW; Infas (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transfer- leistungen. Endbericht, Bonn.

Kronauer, Martin (2010): Einleitung - Oder warum Inklusion und Exklusion wichtige Themen für die Weiterbildung sind. In: Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010), S. 9–23.

Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesell- schaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Reihe Theorie und Praxis der Erwachsenen- bildung, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bielefeld.

Mayer, Karl Ulrich; Carroll, Glenn (1987): Jobs and classes: Structural constraints on career mobility. In: European Sociological Review, 3, S. 14–38.

Mayer, Karl Ulrich; Grunow, Daniela, Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenom- men? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 62. Jg, S. 369–402.

Pointner, Sonja; Hinz, Thomas (2008): Mobilität im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008), S. 99–132.

Pollmann-Schult, Matthias (2006): Ausmaß und Struktur von arbeitnehmerinduzier- ter Abstiegsmobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 58. Jg, S. 573–591.

- Reutter, Gerhard (2010): Inklusion durch Weiterbildung - für Langzeitarbeitslose eine utopische Hoffnung? In: Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010), S. 24–101.
- Scherer, Dietmar (1996): Evaluation beruflicher Weiterbildung. Eine theoretisch-empirische Analyse auf der Datenbasis des Sozio-ökonomischen Panels, Frankfurt am Main.
- Schiener, Jürgen (2006): Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität, Wiesbaden.
- Seifert, Hartmut; Struck, Olaf (Hrsg.) (2009): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Wiesbaden.
- Staat, Matthias (1997): Empirische Evaluation von Fortbildung und Umschulung, Schriftenreihe des ZEW 21, Baden-Baden.
- Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden.
- Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.) (2005): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, 2. Auflage, München u. Mering
- Wolter, Felix; Schiener, Jürgen (2009): Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 61. Jg, S. 90–117.
- Zuckerman, Harriet (2010): Dynamik und Verbreitung des Matthäus-Effekts. Eine kleine soziologische Bedeutungslehre. In: Berliner Journal für Soziologie (2010), S. 309–340.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
22/2011	Hohendanner, C. Klemm, M. Promberger, M. Sowa, Fr.	Vom Ein-Euro-Jobber zum ‚regulären‘ Mitarbeiter?: Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	11/11
23/2011	Krug, G. Rebien, M.	Job search via social networks: A analysis of monetary and non-monetary returns for low-skilled unemployed	11/11
24/2011	Caliendo, M. Hogenacker, J. Künn, St. Wießner, F.	Alte Idee, neues Programm: Der Gründungszuschuss als Nachfolger von Überbrückungsgeld und Ich-AG published in: Journal for Labour Market Research, Online First (2012), 25 S.	11/11
25/2011	Schmelzer, P.	Unemployment and occupational mobility at the beginning of employment career in Germany and the UK	12/11
1/2012	Stephani, J.	Wage growth and career patterns of German low-wage workers	1/12
2/2012	Grunow, D. Müller, D.	Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf	2/12
3/2012	Poeschel, F.	The time trend in the matching function	2/12
4/2012	Schmerer, H.-J.	Foreign direct investment and search unemployment: Theory and evidence	3/12
5/2012	Ellguth, P. Gerner, H.-D. Stegmaier, J.	Wage bargaining in Germany: The role of works councils and opening clauses	3/12
6/2012	Stüber, H.	Are real entry wages rigid over the business cycle? Empirical evidence for Germany from 1977 to 2009	3/12
7/2012	Felbermayr, G. Hauptmann, A. Schmerer, H.-J.	International trade and collective bargaining outcomes: Evidence from German employer-employee data	3/12
8/2012	Engelmann, S.	International trade, technical change and wage inequality in the U.K. Economy	3/12
9/2012	Drasch, K.	Between familial imprinting and institutional regulation: Family related employment interruptions of women in Germany before and after the German reunification	3/12
10/2012	Bernhard, S. Kruppe, Th.	Effectiveness of further vocational training in Germany: Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit	4/12

Stand: 18.04.2012

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Impressum

IAB-Discussion Paper 11/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1112.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Axel Deeke

E-Mail axel.deeke@t-online.de