

Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen: mit Migrationshintergrund in Deutschland; eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP

Öztürk, Halit

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Öztürk, H. (2012). Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen: mit Migrationshintergrund in Deutschland; eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP. *REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 33(4), 21-32. <https://doi.org/10.3278/REP1204W021>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>



Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen

mit Migrationshintergrund in Deutschland - Eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP

von: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hg.); Öztürk, Halit

DOI: 10.3278/REP1204W021

aus: **REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 04/2012**
Bildung und Migration

Erscheinungsjahr: 2012
Seiten 21 - 32

Schlagerwörter: Migranten, empirische Analyse

Personen mit Migrationshintergrund im Erwerbsalter rücken vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zunehmend in den Fokus von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft - so auch zunehmend von Weiterbildung. Dieser empirische Beitrag analysiert auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels die Zusammenhänge zwischen soziokulturellen Determinanten, die theoretisch in das handlungstheoretisch-individualistische Modell der Sozialintegration von Esser eingebettet sind und der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Die Untersuchung zeigt, dass sich Partizipationsbarrieren in der beruflichen Weiterbildung in erster Linie für Personen der ersten Generation aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse, ungünstiger beruflicher Platzierungen und fehlender sozialer Netzwerke ergeben.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Zitiervorschlag

Öztürk, H.: Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen. mit Migrationshintergrund in Deutschland - Eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP. In: REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 04/2012. B

Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland – Eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP

1. Ausgangslage

Ausgehend von Debatten über die hohe Arbeitslosigkeit unter Einwanderern und ihre Benachteiligung im Bildungs- und Qualifizierungssystem (vgl. Kohlmeier/Schimany 2005, S. 30ff.) sowie des drohenden Fachkräftemangels im Zuge des demografischen Wandels ist zu erwarten, dass sich das politische und wissenschaftliche Augenmerk auf die Weiterbildung und Qualifizierung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund richtet. Zumal die besondere Bedeutung von Weiterbildung auch bezüglich der sozialen wie beruflichen Integration permanent hervorgehoben wird (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008).

Die Weiterbildungsforschung zeichnet allerdings ein anderes Bild: Die Datenlage zur Weiterbildungssituation Erwachsener mit Migrationshintergrund ist in Deutschland unbefriedigend. Das bis 2007 im dreijährigen Turnus erhobene Berichtssystem Weiterbildung (BSW) bezieht erstmals 1997 deutschsprachige Ausländer in die Befragung ein. Der Migrationshintergrund wurde 2003 erfasst und seither wird zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund, Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländern unterschieden (vgl. BMBF 2006, S. 139f.). Die Analysen der beiden Monitoring-Systeme – das BSW und der es ablösende Adult Education Survey (AES) – zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung, besonders in der betrieblichen, unterrepräsentiert sind (vgl. Bilger/Hartmann 2011, S. 98). Die ethnische Herkunft wird dabei hinsichtlich der Teilhabechancen an Weiterbildung zu den bedeutendsten Risikomerkmale gezählt (vgl. Enders/Reichart 2010, S. 139; Geerdes 2005, S. 556f.).

Wichtig ist hier, auf die unzulängliche Differenzierung des Migrationshintergrundes in diesen Erhebungen zu verweisen. Personen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe, sondern durch soziale und kulturelle Unterschiede gekennzeichnet (vgl. Öztürk 2011a). So konstatieren Öztürk und Kaufmann (2009), dass der Migrationshintergrund unter Kontrolle der Generationenlagerung sowie der personen- und erwerbsbezogenen Merkmale keinen negativen Effekt auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung hat. Eine Ausnahme stellen Personen der ersten Generation dar (vgl. ebd.).¹ Dies deutet darauf hin, dass es weitere Faktoren – „unbeobachtete

1 Bilger/Hartmann (2011, S. 98) konstatieren für die Altersgruppe der über 30-Jährigen mit Migrationshintergrund auf Basis des AES eine geringere Teilnahmechance an beruflicher Weiterbildung.

Variablen“ (Geerdes 2005, S. 564) – gibt, welche die Benachteiligung von Personen der ersten Generation hinsichtlich der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung erklären können.

Dieser Beitrag zielt auf die Identifikation weiterer Faktoren, die im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund stehen. Ungleichheiten im Zugang zu Bildung werden vor allem auf geringe Deutschkenntnisse, fehlende soziale Kontakte sowie Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen zurückgeführt. Dabei wird die generelle Bedeutung der sozialen Integration von Personen mit Migrationshintergrund für Bildungs- und Berufserfolge betont (vgl. Esser 2006; Granato 2003; Kalter 2005; Rosenblatt/Gnahn 2011; Woellert u.a. 2009).

Die zentrale Fragestellung dieser Studie lautet daher: Welchen Einfluss haben die unterschiedlichen Integrationsmerkmale auf die berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund? Dieser Ausgangslage folgend werden zunächst die theoretischen Grundlagen dargestellt. Anschließend folgt eine kurze Beschreibung des Datensatzes und der Stichprobe. Daraufhin werden die zentralen empirischen Ergebnisse vorgestellt. Der Artikel schließt mit einem Ausblick auf offene Fragestellungen.

2. Theoretische Rahmung

Der Begriff der Integration ist komplex, wie durch die unterschiedlichen Integrations-theorien und -konzepte deutlich wird. Diese bewegen sich zwischen zwei Paradigmen: Assimilation und Multikulturalismus (vgl. Öztürk 2007). So beschreibt die eine Richtung den Integrationsprozess als Stufenmodell und versteht den Integrationsbegriff als eine Angleichung der Einwanderergruppen an die Aufnahmegesellschaft (vgl. Esser 2001). Die andere hinterfragt die Angleichung an einen „Mainstream“ in Anbetracht zunehmender Pluralisierung moderner Gesellschaften und stellt vor allem die Anerkennung in den Vordergrund (vgl. Rommelspacher 2002).

Aufgrund des verwendeten Datensatzes, der kaum brauchbare Indikatoren für Anerkennung bzw. Diskriminierung liefert, muss sich die folgende Untersuchung auf individuelle Integrationsmerkmale von Personen mit Migrationshintergrund beschränken. Um diese zu erklären, ist die allgemeine Theorie der Assimilation bzw. Sozialintegration von Einwanderern nach Hartmut Esser besonders geeignet, auch da das SOEP die entsprechenden Standardvariablen bereitstellt (vgl. Esser 2001, 2009).

Das Integrationsmodell von Esser liefert eine handlungstheoretisch-individualistische Erklärung und bezieht sich auf den „Einbezug, die ‚Inklusion‘ der Akteure in die jeweiligen sozialen Systeme“ (Esser 2001, S. 4). Dabei unterscheidet er vier inhaltliche Dimensionen der individuellen Sozialintegration, die Aufschluss über die „Inklusion“ der Einwanderer in bestehende soziale Systeme im Aufnahmeland geben sollen. Zusammengefasst lauten diese wie folgt:

- *Kulturation*: bedeutet die Aneignung der Kompetenzen, die für ein erfolgreiches Agieren in der Gesellschaft notwendig sind, allen voran die Sprachkompetenzen (vgl. Esser 2001, S. 8f.).
- *Platzierung*: meint die Besetzung gesellschaftlicher Positionen in der Gesellschaft und am (primären) Arbeitsmarkt (vgl. Esser 2001, S. 9f.).
- *Interaktion*: Die Akteure orientieren sich wechselseitig aneinander und treten in Kontakt. Dabei sind Einwanderer auch häufiger Mitglieder von Institutionen und Organisationen des Aufnahmelandes (vgl. Esser 2001, S. 10f.).
- *Identifikation*: beschreibt die gedankliche und emotionale Zuwendung zum betreffenden sozialen System; also die Identifikation mit den Verhältnissen im Aufnahmeland (vgl. Esser 2001, S. 12f.).

Diese vier ausdifferenzierten Dimensionen bauen aufeinander auf und unterstreichen insbesondere die Rolle der Sprache und der strukturellen Assimilation in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt. Dieses Konzept wird in der Fachwelt auch kritisch gesehen, besonders im Hinblick auf die Kausalstruktur, die Aufwertung der Sprache des Aufnahmelandes, die einseitigen Lernleistungen von Einwanderern und die Vernachlässigung von Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen (vgl. Aumüller 2009; Geißler 2004; Hinrichs 2004).

3. Datenbasis, Stichprobenbeschreibung und Operationalisierung

Die Sekundäranalyse basiert auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine repräsentative Mehrthemenbefragung von privaten Haushalten in Deutschland, einbezogen werden alle Haushaltsmitglieder ab dem 17. Lebensjahr (vgl. Wagner u.a. 2007, S. 139ff.; DIW 2012).²

Das Ziel dieser Sekundäranalyse ist, den Einfluss unterschiedlicher Integrationsmerkmale auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland zu untersuchen. Daraus resultiert zwangsläufig eine Beschränkung auf die Erhebungswellen T (2003) und U (2004) des SOEP, da die relevanten Fragen zur Sozialintegration nur im Jahr 2003 und zur beruflichen Weiterbildung im Jahr 2004 ermittelt wurden.³ Die Stichprobe ist auf Erwachsene mit Migrationshintergrund eingegrenzt, welche:

- die relevanten Fragen zur Sozialintegration im SOEP durchweg beantwortet haben,
- entweder selbst aus dem Ausland zugewandert oder in Deutschland geboren sind,

2 Zu detaillierten Informationen zu Konzeption, Stichprobenziehung und Durchführung vgl. Haisken-DeNew/Frick (2005).

3 Die in dieser Arbeit verwendeten Daten Welle T (2003) und Welle U (2004) wurden vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) bereitgestellt.

- im betrachteten Zeitraum zwischen 19 und 64 Jahre alt gewesen sind und
- zu dieser Zeit als Arbeiter oder Angestellte eine befristete oder unbefristete Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gehabt haben.

Dabei werden Personen, die nicht in Deutschland geboren wurden und deren Einreise nach Deutschland nach Vollendung des sechsten Lebensjahres stattgefunden hat, als erste Generation definiert. Die zweite Generation umfasst Personen, die entweder in Deutschland geboren wurden oder vor Vollendung des sechsten Lebensjahres nach Deutschland eingereist sind (vgl. Öztürk/Kuper 2008). Eine weitergehende Differenzierung des Migrationshintergrundes nach Ausländern und Eingebürgerten der ersten und zweiten Generation wird aufgrund der geringen Fallzahlen nicht vorgenommen. Damit besteht die Stichprobe aus 916 Befragten mit Migrationshintergrund, davon zählen 558 Personen zur ersten und 358 Personen zur zweiten Generation.

Die Definition der beruflichen Weiterbildung im SOEP entspricht der des Deutschen Bildungsrats von 1970. Personen, die während der Referenzjahre 2003 bis 2004 an mindestens einem berufsbezogenen Lehrgang oder Kurs teilgenommen haben, werden als Teilnehmende beruflicher Weiterbildung definiert.

Die Dimensionen der individuellen Sozialintegration werden wie folgt operationalisiert: Die Kulturation wird über die mündlichen und schriftlichen Deutschkenntnisse erfasst. Im SOEP schätzen die Befragten ihre Deutschkenntnisse selbst auf einer fünfstufigen Skala (1 = *gar nicht* bis 5 = *sehr gut*) ein. Für die folgende Untersuchung werden die Stufen 1 bis 3 (*gar nicht bis es geht*) sowie 4 und 5 (*gut bis sehr gut*) aufgrund geringer Fallzahlen zusammengelegt. Die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt wird durch die berufliche Stellung abgebildet. Die Ränge reichen im SOEP von „ungelernter Arbeiter“ bis hin zu „leitende Angestellte mit umfassender Tätigkeit“. Auch hier werden bestimmte Tätigkeiten zusammengefasst. Die Interaktion wird über die Variablen „Mitglied in Gewerkschaft, Berufsverband und Betriebs-/Personalrat“ (= Mitgliedschaft) sowie „Beteiligung in Parteien, Kommunalpolitik, Bürgerinitiativen“ und „Ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden“ (= gesellschaftliches Engagement) kombiniert. Die Identifikation wird anhand zweier Variablen „Verbundenheit mit Herkunftsland“ und „Als Deutscher fühlen“ erfasst, wobei die jeweils fünfstufig skalierten Items im SOEP (von 1 = *gar nicht* bis 5 = *voll und ganz/sehr stark*) dichotomisiert wurden (1 = *kaum bis gar nicht*; 2 = *in mancher Beziehung bis voll und ganz/sehr stark*).

4. Empirische Ergebnisse – Sozialintegration und berufliche Weiterbildungsbeteiligung

Die leitende Fragestellung wird nachfolgend in zwei Schritten untersucht. Im ersten Schritt werden die Ergebnisse zum Zusammenhang der Kulturation, Interaktion und Identifikation mit beruflicher Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migra-

tionshintergrund präsentiert.⁴ Für die Prüfung des Zusammenhangs wird der Phi-Koeffizient herangezogen. Dabei gelten Phi-Werte zwischen 0,1 und 0,2 als schwache Zusammenhänge und bereits ab 0,3 als starker Zusammenhang (vgl. Backhaus u.a. 2006, S. 243ff.). Im zweiten Schritt erfolgt eine multivariate Analyse mithilfe des binären logistischen Regressionsverfahrens, das detaillierte Einblicke in die Stärke und Kausalität einzelner Faktoren mit der beruflichen Weiterbildung ermöglicht (vgl. Backhaus u.a. 2006, S. 430ff.).

4.1 Kulturation und berufliche Weiterbildung

Die Kulturation wird, wegen ihrer Schlüsselbedeutung für Integration, anhand der schriftlichen und mündlichen Deutschkenntnisse operationalisiert. Die deutsche Sprache ist für die gesellschaftliche Positionierung entscheidend, da im Besonderen sprachliche Fertigkeiten als Voraussetzung zur Teilnahme am Bildungssystem gelten und entsprechende Bildungsqualifikationen wiederum maßgeblich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt bedingen (vgl. Esser 2001, S. 11; Esser 2006, S. 415). Daher ist von Folgendem auszugehen: Je besser die Deutschkenntnisse, desto größer ist das verfügbare Angebot an Weiterbildung und desto geringer ist die Beteiligungshemmschwelle.

Erwachsene mit Migrationshintergrund mit *guten bis sehr guten* Deutschkenntnissen nehmen zu 20,8 Prozent (verbal) bzw. 24,9 Prozent (schriftlich) an beruflicher Weiterbildung teil. Personen mit *mittleren bis gar keinen* Deutschkenntnissen beteiligen sich kaum an Weiterbildung (2,3 bzw. 3,4 Prozent).

	Deutsch mündlich		Deutsch schriftlich	
	es geht bis gar nicht	gut bis sehr gut	es geht bis gar nicht	gut bis sehr gut
Personen mit Migrationshintergrund	2,3	20,8	3,4	24,9
N	213	683	355	538
Chi-Quadrat-Wert	40,270***		72,468***	
Phi-Koeffizient	0,212***		0,285***	
Erste Generation	1,5	15,9	2,8	21,4
Chi-Quadrat-Wert	26,930***		48,041***	
Phi-Koeffizient	0,222***		0,297***	
Zweite Generation	11,1	26,0	7,7	25,3
Chi-Quadrat-Wert	2,002		7,197**	
Phi-Koeffizient	0,076		0,144**	

Abbildung 1: Kulturation und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (in Prozent)⁵

4 Auf die Dimension der Platzierung am Arbeitsmarkt wird aus Platzgründen nicht näher eingegangen, da auch hier bereits Analysen vorliegen (vgl. Geerdes 2005; Hubert/Wolf 2007; Öztürk 2011).

5 Irrtumswahrscheinlichkeit p: * = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$; keine der Zahlen haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5 (Quelle: SOEP 2003 bis 2004; eigene Berechnungen).

Betrachtet man die Chancen für eine Beteiligung an beruflicher Weiterbildung anhand schriftlicher Deutschkenntnisse, wird deutlich, dass die Chance für eine berufliche Weiterbildungsteilnahme für Personen mit *guten bis sehr guten* schriftlichen Deutschkenntnissen rund 10-mal so hoch ist wie für jemanden mit *mittleren bis gar keinen* schriftlichen Deutschkenntnissen ($\text{Exp (B)} = 9,481^{***}$).

Insgesamt zeigen sowohl der χ^2 -Unabhängigkeitstest als auch Phi einen signifikanten Zusammenhang der beiden Variablen. Für Personen der ersten Generation spielen sowohl die verbalen als auch die schriftlichen Deutschkenntnisse eine beachtliche Rolle (vgl. Abb. 1). In der zweiten Generation stellen Deutschkenntnisse nur für eine geringe Anzahl der Befragten ein Hindernis dar.

4.2 Interaktion und berufliche Weiterbildung

Die Interaktion gelingt vor allem dann, wenn es zur aktiven gesellschaftlichen Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund kommt. Indikatoren für den Aufbau interethnischer sozialer Netzwerke sind Kontaktmöglichkeiten im Wohnumfeld, Mitgliedschaften in Organisationen, Verbänden und Vereinen sowie politisches und ehrenamtliches Engagement. Berücksichtigt werden muss jedoch, dass der Aufbau interethnischer Kontakte und Beziehungen nicht allein von den Aktivitäten und Willensbekundungen der Personen mit Migrationshintergrund abhängt, sondern auch Interesse und Kontaktbereitschaft von Seiten der Aufnahmegesellschaft voraussetzt. Die Interaktion wird hier über die Variablen „Mitgliedschaft“ und „Gesellschaftliches Engagement“ abgebildet (vgl. Abschnitt 3).

Personen mit Migrationshintergrund, die Mitglied in einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder Betriebs-/Personalrat sind, beteiligen sich häufiger an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen (23,3% vs. 14%). Mitglieder der zweiten Generation haben im Vergleich zu Personen der ersten Generation eine höhere Partizipationsquote an beruflicher Weiterbildung (36,5% vs. 16%).

Eine Mitgliedschaft erhöht die Weiterbildungswahrscheinlichkeit um das 1,9-fache ($\text{Exp (B)} = 1,862^{***}$), ein gesellschaftliches Engagement sogar um das 2,3-fache ($\text{Exp (B)} = 2,313^{***}$).

Mitgliedschaft und gesellschaftliches Engagement von Erwachsenen mit Migrationshintergrund begünstigen ihre Beteiligung an beruflicher Weiterbildung signifikant, unter anderem auch deshalb, weil sie durch diese Eingliederung in Netzwerken scheinbar gezielte Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten. Diese Zusammenhänge sind allerdings weniger stark als die bei verbalen und schriftlichen Deutschkenntnissen. Gerade Einwanderer geben als häufigsten Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildung fehlende Beratung zu Weiterbildungsangeboten an (vgl. Schmidt/Tippelt 2006, S. 36).

	Mitgliedschaften in Organisationen		Gesellschaftliches Engagement	
	nein	ja	nein	ja
Personen mit Migrationshintergrund	14,0	23,3	14,2	27,6
N	663	236	748	152
Chi-Quadrat-Wert	10,894***		16,658***	
Phi-Koeffizient	0,110***		0,136***	
Erste Generation	8,8	15,9	9,3	19
Chi-Quadrat-Wert	5,655*		7,039**	
Phi-Koeffizient	0,102*		0,113**	
Zweite Generation	21,7	36,5	22,1	38,2
Chi-Quadrat-Wert	7,423**		7,575**	
Phi-Koeffizient	0,145**		0,146**	

Abbildung 2: Interaktion und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (in Prozent)⁶

4.3 Identifikation und berufliche Weiterbildung

Die Identifikation wird anhand des Zugehörigkeitsempfindens sowohl zum Herkunftsland als auch zu Deutschland dargestellt. Je stärker die emotionale Zugehörigkeit zu Deutschland ist, desto stärker ist die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Die höchste Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung erzielen diejenigen Befragten, die sich *kaum bis gar nicht* mit dem Herkunftsland verbunden fühlen. So beteiligen sich rund 30,5 Prozent der Befragten an beruflicher Weiterbildung, die sich *kaum bis gar nicht* mit dem Herkunftsland verbunden fühlen, während nur 14 Prozent der Befragten, die sich *in mancher Beziehung bis sehr stark* mit dem Herkunftsland identifizieren, an beruflicher Weiterbildung partizipieren (vgl. Abb. 3).

Rund 25 Prozent der Personen der ersten und rund 36 Prozent der zweiten Generation, die sich *kaum bis gar nicht* mit dem Herkunftsland verbunden fühlen, nehmen an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Befragte, die sich *in mancher Beziehung bis voll und ganz* als Deutsche fühlen, beteiligen sich häufiger an beruflicher Weiterbildung als diejenigen, die sich *kaum bis gar nicht* als Deutsche fühlen (vgl. Abb. 3). Deskriptiv lässt sich zusammengefasst bestätigen, dass ein starkes Zugehörigkeitsempfinden zu Deutschland die Chance der Weiterbildungsteilnahme von Erwachsenen mit Migrationshintergrund um das 2-fache erhöht (Exp (B) = 2,079***). Damit bestehen auch zwischen Identifikation und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung signifikante Zusammenhänge, die aber als gering zu bewerten sind (vgl. Abb. 3).

6 Irrtumswahrscheinlichkeit p: * = p < 0,05, ** = p < 0,01, *** = p < 0,001; keine der Zahlen haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5 (Quelle: SOEP 2003 bis 2004; eigene Berechnungen).

	Verbundenheit mit Herkunftsland		„Als Deutscher fühlen“	
	kaum bis gar nicht	in mancher Beziehung bis sehr stark	kaum bis gar nicht	in mancher Beziehung bis voll und ganz
Personen mit Migrationshintergrund	30,5	14,0	10,1	18,9
N	128	763	258	635
Chi-Quadrat-Wert	21,636***		10,436***	
Phi-Koeffizient	0,156***		0,108***	
Erste Generation	24,6	9,1	5,9	13,3
Chi-Quadrat-Wert	13,423***		6,908**	
Phi-Koeffizient	0,157***		0,113**	
Zweite Generation	35,8	22,5	20,5	26,2
Chi-Quadrat-Wert	5,107*		0,977	
Phi-Koeffizient	0,121*		0,053	

Abbildung 3: Identifikation und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (in Prozent)⁷

4.4 Soziokulturelle Einflussgrößen auf die berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund

Um das Ergebnis der bivariaten Analysen (die Dimensionen der Sozialintegration hängen mit der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zusammen) auch unter gleichzeitiger Kontrolle der jeweils anderen Variablen zu überprüfen, wird im Folgenden eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Die getroffenen Annahmen werden in sechs logistischen Regressionsmodellen zur Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund geprüft. Die in den Spalten angegebenen Effektkoeffizienten (odds ratios) (Wertebereich: 0 bis unendlich) stellen Faktoren zur Veränderung des Wahrscheinlichkeitsverhältnisses des Eintretens zu Nichteintreten dar. Ein kleinerer Wert als 1 stellt eine Verminderung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens des Ereignisses – hier Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (im Verhältnis der Referenzkategorie) im ersten Modell Erste Generation – um den angegebenen Faktor dar. Analog dazu bedeutet ein größerer Wert als 1 eine Vergrößerung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses gegenüber der Referenzkategorie. Als Parameter zur Beurteilung der Modellgüte ist in der Tabelle jeweils das Nagelkerke R-Quadrat angegeben, das als Anteil der aufgeklärten Varianz durch das Modell interpretiert werden kann (vgl. Backhaus u.a. 2006, S. 448ff.).

Die multivariate Analyse für beruflich motivierte Weiterbildung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland zeigt – stark zusammengefasst – folgende Effekte (vgl. Abb. 4):

7 Irrtumswahrscheinlichkeit p: * = p < 0,05, ** = p < 0,01, *** = p < 0,001; keine der Zahlen haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5 (Quelle: SOEP 2003 bis 2004; eigene Berechnungen).

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Exp(B)						
Block 1: Generationszugehörigkeit						
RK: Erste Generation						
Zweite Generation	2.785***	2.903***	1.612*	1.258	1.256	1.211
Block 2: Personale Kontrollvariablen						
Geschlecht: RK: weiblich						
männlich		1.386 ⁺	1.441 ⁺	1.522 ⁺	1.426	1.442
Alter: RK: 50 bis unter 65 Jahre						
19 bis unter 30 Jahre		.998	.762	1.163	1.379	1.474
30 bis unter 40 Jahre		1.527	1.323	1.730 ⁺	1.943*	1.980*
40 bis unter 50 Jahre		1.715 ⁺	1.422	1.450	1.477	1.447
Block 3: Kulturation						
Schreibkompetenz: Deutsch schriftlich: RK: es geht bis gar nicht						
gut bis sehr gut			7,912***	4.012***	3.914***	3.597***
Block 4: Platzierung						
Berufliche Stellung: RK: un- und angelernte Arbeiter						
Gelernte Arbeiter/ Facharbeiter				2.297*	2.021 ⁺	1.991 ⁺
Ausführende Angestellte				3.611***	3.798***	3.891***
Qualifizierte Angestellte				5.710***	5.743***	5.505***
Leitende Angestellte				10.129***	9.933***	9.863***
Block 5: Interaktion						
Mitgliedschaft: RK: nein						
ja					2.102***	2.109***
Gesellschaftliches Engagement: RK: nein						
ja					1.388	1.431
Block 6: Identifikation						
Verbundenheit mit Herkunftsland: RK: in mancher Beziehung bis sehr stark						
kaum bis gar nicht						1.883*
Fühlen als Deutscher: RK: kaum bis gar nicht						
in mancher Beziehung bis voll und ganz						1.087
Konstante	.121***	.074***	.022***	.011***	.008***	.007***
R ² (NK)	.058	.074	.176	.267	.290	.300
-2LL	757.312	748.635	691.259	637.148	622.739	616.033

Abbildung 4: Soziokulturelle Einflussgrößen auf die berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund (logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)⁸

8 Anmerkungen: R² (NK) = R² nach Nagelkerke; -2LL = -2 log Likelihood Koeffizient; RK = Referenzkategorie; Irrtumswahrscheinlichkeit p: + = p < 0,10, * = p < 0,05, ** = p < 0,01, *** = p < 0,001; in die Analyse einbezogene Fälle: 882 (96,3 %); fehlend: 34 (3,7 %) = Gesamt: 916 (100 %) (Quelle: SOEP 2003 bis 2004; eigene Berechnungen).

Modell 1 zeigt, dass die Zugehörigkeit zur zweiten Generation die Chance der beruflichen Weiterbildungsteilnahme um das 2,8-fache erhöht. Erwerbstätige Männer mit Migrationshintergrund haben im Verhältnis zu erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund eine erhöhte Chance, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen (vgl. Modell 2).

Modell 3 zeigt, dass die Chance, an einer Weiterbildung teilzunehmen, für diejenigen mit *guten bis sehr guten* schriftlichen Deutschkenntnissen rund 8-mal höher ist als für die Referenzgruppe mit *mittleren bis keinen* schriftlichen Deutschkenntnissen. Der Einfluss der Generationszugehörigkeit verringert sich um das 1,2-fache unter Kontrolle des Einflusses der schriftlichen Deutschkompetenz. Der Einbezug der schriftlichen Deutschkompetenz in das Modell kann rund 18 Prozent der Varianz in der Weiterbildungsbeteiligung erklären. Der Einfluss von schriftlichen Deutschkenntnissen verringert sich deutlich unter Kontrolle des Einflusses der beruflichen Stellung (vgl. Modell 4). Bei Einwanderern, die Mitglied in Organisationen bzw. Verbänden sind, erhöht sich das Chancenverhältnis um das 2,1-fache (vgl. Modell 5).

Prüft man die veränderten Wahrscheinlichkeitsverhältnisse der anderen Einflussfaktoren unter Einbeziehung der Identifikation, ist zu erkennen, dass ein *geringes oder gar kein* Zugehörigkeitsempfinden zum Herkunftsland die Chance der Weiterbildungsteilnahme um das 1,9-fache erhöht. Insgesamt zeigt sich eine deutliche Verbesserung des Endmodells durch den Einbezug der soziokulturellen Faktoren, insbesondere schriftliche Deutschkenntnisse, berufliche Stellung und Mitgliedschaft in Organisationen bzw. Verbänden ($R^2 = 0,30$). Wenn man bedenkt, dass Analysen zur Erklärung von Weiterbildungsbeteiligung Werte zwischen 0,15 bis 0,25 erreichen, dann kann das Nagelkerke Pseudo- R^2 von 0,30 zur Varianzerklärung im Endmodell trotz des Grenzwertes ($> 0,5$) als ein guter Wert ausgewiesen werden (vgl. Modell 6).

5. Diskussion und Ausblick

Die bivariate Analyse und das Regressionsmodell zeigen den Einfluss unterschiedlicher Integrationsmerkmale nach Esser auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Gute bis sehr gute Deutschkenntnisse, eine höhere berufliche Stellung und eine Mitgliedschaft in Gewerkschaft, Berufsverband oder Betriebs-/Personalrat beeinflussen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung positiv. Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation nehmen zwar mit geringerer Wahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung in Deutschland teil, aber unter Berücksichtigung der Kulturation (Deutschkenntnisse), Platzierung (berufliche Stellung) und Interaktion (Mitgliedschaft) ist kein signifikanter Einfluss der Generationenzugehörigkeit – wenn auch die Zweite Generation eine erhöhte Wahrscheinlichkeit von 1,2 aufweist – auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu erkennen (vgl. Abb. 4).

Essers drei Dimensionen der individuellen Sozialintegration können damit als mögliche Erklärung für die Benachteiligung von Personen der ersten Generation hinsichtlich der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung herangezogen werden (vgl. Abb. 4). So ergeben sich vor allem für Personen der ersten Generation aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse, ungünstiger beruflicher Platzierungen und fehlender sozialer Netzwerke Barrieren für die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung. Infolgedessen kommt hier die Erklärungskraft der handlungstheoretisch-individualistischen Theorie der Sozialintegration an ihre Grenzen. Perspektivisch müssten insbesondere Segmentierungstheorien sowie Erkenntnisse zur (institutionellen) Diskriminierung berücksichtigt werden, da Ungleichheiten im Zugang zu beruflicher Weiterbildung auch durch Arbeitsmarktsegmentation und Diskriminierung verursacht werden können (vgl. Leber/Möller 2007; Öztürk 2011, 2012).

Die Erklärungskraft von gegenwärtigen Repräsentativbefragungen ist begrenzt. Für differenzierende Auswertungen sind valide Datenquellen mit Blick auf Merkmale wie Herkunftsland, Sprachkenntnisse, soziale Netzwerke, Informationen zum Grad der Sozialintegration sowie zu Integrationsmöglichkeiten dringend erforderlich. Ebenso sollten gesellschaftsstrukturelle Faktoren wie Dequalifizierung bzw. Nicht-Anerkennung von Qualifikationen oder Diskriminierungserfahrungen berücksichtigt werden. Um erschließen zu können, inwieweit Erwachsene mit Migrationshintergrund in ihren heterogenen Bedürfnissen von Betrieben sowie Weiterbildungsorganisationen angesprochen werden, sollten ferner die hemmenden Faktoren seitens der Betriebe und Weiterbildungsorganisationen untersucht werden. Damit könnte sich die Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Prozess der Gestaltung Deutschlands als Integrationsland noch stärker profilieren.

Literatur

- Aumüller, J. (2009): Assimilation. Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept. Bielefeld
Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2006): Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung. 11. Aufl. Berlin u.a.
- Bilger, F./Hartmann, J. (2011): Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund. In: Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 97–101
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin
- DIW (2012): Übersicht über das SOEP. In: URL: www.diw.de/de/diw_02.c.222508.de/uebersicht_ueber_das_soep.html (Stand: 12.05.2012)
- Enders, K./Reichart, E. (2010): Weiterbildungsbeteiligung und Teilnahmestrukturen. In: DIE (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld, S. 127–153
- Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung. MZES Arbeitspapiere, Nr. 40. Mannheim
- Esser, H. (2006): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt a.M.
- Esser, H. (2009): Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten. In: Zeitschrift für Soziologie, H. 5, S. 358–378

- Geerdes, S. (2005): Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Migranten in Deutschland. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, H. 4, S. 549–571
- Geißler, R. (2004): Einheit-in-Verschiedenheit. Die interkulturelle Integration von Migranten – ein humaner Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 3, S. 287–298
- Granato, M. (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Opladen
- Haisken-DeNew, J.P./Frick, J.R. (2005): Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Version 8.0 – Update to Wave 21 (U). DIW Berlin. URL: www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.38951.de/dtc.409713.pdf (Stand: 15.06.2012)
- Hinrichs, W. (2004): Ausländerintegration in Deutschland. Auf der Suche nach einem Grundkonzept. In: Sozialmagazin, H. 5, S. 11–19
- Hubert, T./Wolf, C. (2007): Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Zeitschrift für Soziologie, H. 6, S. 473–493
- Kalter, F. (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, M./Hinz, T. (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden
- Kohlmeier, M./Schimany, P. (2005): Der Einfluss von Zuwanderung auf die Gesellschaft. Nürnberg
- Leber, U./Möller, I. (2007): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. RatsWD working paper 12. Berlin
- Öztürk, H. (2007): Theorie und Praxis der Integration in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Bildung und Erziehung, H. 3, S. 283–296
- Öztürk, H. (2011): Arbeitsmarktsegmentation und ihre Konsequenzen für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Markowitsch, J./Gruber, E./Lassnigg, L./Moser, D. (Hg.): Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Innsbruck/Wien/Bozen, S. 221–235
- Öztürk, H. (2011a): Weiterbildung im Kontext heterogener Lebenswelten. In: Zeitschrift für Bildungsforschung (ZBF), H. 2, S. 151–164
- Öztürk, H. (2012): Heterogenität des Migrationshintergrundes als Herausforderung für Weiterbildungsorganisationen. In: Göhlich, M./Weber, S.M./Öztürk, H./Engel, N. (Hg.): Organisation und kulturelle Differenz. Bielefeld, S. 83–94
- Öztürk, H./Kuper, H. (2008): Adressatenforschung am Beispiel der Migration. In: Hessische Blätter für Volksbildung. Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland, H. 2, S. 156–165
- Öztürk, H./Kaufmann, K. (2009): Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany. In: European Educational Research Journal, 8 (2), S. 255–275
- Rommelspacher, B. (2002): Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt a.M.
- Rosenblatt, B. v./Gnahn, D. (2011): Sektor Betriebliche Weiterbildung. In: Bilger, F./Rosenblatt, B. v. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 123–137
- Schmidt, B./Tippelt, R. (2006): Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 2, S. 32–42
- Wagner, G.G./Frick, J.R./Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, H. 1, S. 139–169
- Woellert, F./Kröhnert, S./Sippel, K./Klingholz, R. (2009): Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Berlin