



# Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen

"Perspektive Wiedereinstieg: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt"

Langfassung der Ergebnisse



# Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen

"Perspektive Wiedereinstieg:

Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt"

Autoren:

Jutta Allmendinger, Marina Hennig und Stefan Stuth Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)



#### Inhalt

	Einleitung	6
I.	Die Rolle des Lebensverlaufs	7
1.1	Die Analyse biografischer Sequenzen nicht erwerbstätiger Frauen	7
1.2	Die Lebensverlaufstypen nicht erwerbstätiger Frauen	9
1.3	Die demografischen Merkmale und der Bildungsstand	11
II.	Lebensverlauf und Weiterbildung	16
2.1	Die Weiterbildungsbeteiligung nicht erwerbstätiger Frauen	19
2.2	Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen – die Bundesagentur für Arbeit	21
2.3	Gesundheitliche Einschränkungen und Rehabilitationsmaßnahmen	24
2.4	Individuelle Weiterbildung – der finanzielle Hintergrund	27
III.	Zusammenfassung	30
IV.	Anhang	33
V.	Literatur	36

#### Abbildungen

Abbildung 1:	Anteile der Erwerbszustände in den Lebensverläufen der nicht erwerbstätigen Frauen (Angaben in %)	9
Abbildung 2:	Die mittlere Dauer der vier biografischen Zustände (in Jahren) in den Lebensverlaufsmustern in Abhängigkeit vom Alter der Frauen	10
Abbildung 3:	Anteil der Personen (in %) in den Netzwerken der Frauen, die ihnen bei ihrem beruflichen Vorankommen helfen oder sie unterstützen, für die unterschiedlichen Erwerbstypen	17
Abbildung 4:	Die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit (0 bis 100%) sich in den nächsten zwei Jahren durch Lehrgänge oder Kurse zu qualifizieren	19
Abbildung 5:	Anteil der im Jahr 2006 arbeitslos gemeldeten Frauen, differenziert nach den Erwerbslebensverlaufsmustern	23
Abbildung 6:	Nicht erwerbstätige Frauen mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung oder Erwerbsminderung, differenziert nach den idealtypischen Erwerbslebensverläufen	25
Abbildung 7:	Anerkennung von Erwachsenen als Rehabilitanden (Personen in Tausend) bei der Bundesagentur für Arbeit, 2002 bis 2007	26
Abbildung 8:	Wer würde den befragten Frauen bei einer langfristigen Pflegebedürftigkeit hypothetisch helfen?	27
Abbildung 9:	Betroffenheit von Armut in den idealtypischen Erwerbslebensverläufen von Frauen	28
Abbildung 10:	Die Absicht der nicht erwerbstätigen Frauen, in Zukunft wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, differenziert nach ihren Lebensverlaufsmustern	33
	Weiterbildungsbeteiligung nicht erwerbstätiger Frauen im Jahr 2006, differenziert nach den Lebensverlaufsmustern	33

#### Tabellen

labelle I:	Ubersicht über die demografischen Merkmale der nicht erwerbstatigen	
	Frauen in den erwerbsbiografischen Lebensverlaufsmustern	12
Tabelle 2:	Übersicht über den Bildungshintergrund der nicht erwerbstätigen Frauen in den erwerbsbiografischen Lebensverlaufsmustern	12
Tabelle 3:	Weiterbildungsbeteiligung von 25- bis unter 60-jährigen Frauen in den letzten 12 Monaten, differenziert nach dem Erwerbsstatus und dem Bildungsniveau (Angaben in %)	18
Tabelle 4:	Differenz der Zielförderquoten und der realisierten Förderquoten von Frauen in den Rechtskreisen des SGB II und SGB III, differenziert nach den alten und neuen Bundesländern der Jahre 2005 bis 2007	22
Tabelle 5:	Die durchschnittliche Dauer der aktuellen Erwerbsunterbrechung der Frauen, differenziert nach den Erwerbslebensverlaufstypen	34
Tabelle 6:	Beispiele unterschiedlicher Lehrgangszeiten und Kosten von Weiterbildungen	34
Tabelle 7:	Die wichtigsten finanziellen Förderungen für Weiterbildungen	34

#### Einleitung

In der heutigen Zeit werden Wissen und neue Informationen mit zunehmender Geschwindigkeit generiert. Globalisierung und technologischer Wandel führen zu hohen Qualifikationsansprüchen an die Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt. Der technologische Wandel erfordert zudem eine kontinuierliche Weiterbildung, ohne die eine konstante perspektivenreiche Beschäftigung zunehmend unwahrscheinlicher wird. Frauen, die ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, sind von den aktuellen Arbeitsmarktentwicklungen abgekoppelt. Dies kann nachhaltige Auswirkungen auf ihre Chance, in das Erwerbsleben zurückzukehren, haben, denn Frauen, die ihr Erwerbsleben kurz oder lang unterbrechen, verlieren häufig den Anschluss an die Bildungsanforderungen und geraten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten, die durch ihre Erwerbsarbeit in technologische, organisationelle und persönliche Lernprozesse eingebunden sind, dauerhaft ins Hintertreffen (Schömann/Leschke 2004: 318f.).

Neben der Kinderzahl, dem Alter (Buchinger/Gschwandter 2004), der regionalen Kinderbetreuungsinfrastruktur oder dem Vorhandensein von Betreuungsnetzwerken (Wendt/ Maucher 2000; Ludwig 2003), der regionalen Arbeitsmarktsituation (Kriesi 2006) und dem zuletzt ausgeübten Beruf (Stuth/Hennig/Allmendinger 2009) wird das Rückkehrverhalten von Frauen auf den Arbeitsmarkt auch durch die individuellen Erwerbsverläufe der Frauen, die ihr bisheriges Erwerbsleben geprägt haben, beeinflusst. Diese individuellen Erwerbsverläufe sind das Ergebnis ökonomischer und politischer Gelegenheitsstrukturen, kulturell geprägter Vorstellungen, beruflicher Sozialisation und individueller Erfahrungen im Erwerbsleben, die sich in individuellen Präferenzen und Handlungsstrategien niederschlagen (Mayer 1990) und damit die zukünftigen Möglichkeiten und Grenzen sowie die Bereitschaft, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, mitbestimmen. Die Chancen für eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach einer Erwerbsunterbrechung können daher nicht isoliert von den Erwerbsverläufen betrachtet werden, denn diese spiegeln den bisherigen biografischen Erfahrungsraum der Frauen wider. So wird die Erwerbsbiografie von Frauen im Gegensatz zu der männlichen Erwerbsbiografie von Unterbrechungen und wechselnden Arbeitsverhältnissen geformt. Kennzeichnend für die weibliche Erwerbsbiografie ist die Abhängigkeit von der jeweiligen Familiensituation. Die Heirat mag zwar heute als Ursache für den Ausstieg aus dem Berufsleben an Bedeutung verloren haben, weiterhin bestimmend sind aber die Geburt und die Erziehung von Kindern sowie die Pflege von Familienangehörigen. Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Erwerbsverläufe nicht erwerbstätiger Frauen zu analysieren und die daraus resultierenden Chancen und Risiken für einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben aufzuzeigen.¹ Auf der Grundlage der analysierten Erwerbsverläufe von nicht erwerbstätigen Frauen werden im zweiten Schritt die Bildungserfordernisse sowie die bisherige Teilnahme der untersuchten Frauen an Bildungsangeboten diskutiert, da Qualifikation und Weiterbildung wichtige Faktoren für einen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt darstellen.

<sup>1</sup> Die vorliegende Studie entstand im Rahmen des Projektes "Perspektive Wiedereinstieg: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt" und wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Ebenfalls in diesem Projekt entstanden ist die Studie "Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen" (Stuth/Hennig/Allmendinger 2009).

## Die Rolle des Lebensverlaufs

Die Chancen, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, sind nicht zuletzt auch von der Stellung der nicht erwerbstätigen Personen im Lebensverlauf abhängig. Der Lebensverlauf ist ein Konglomerat vorausgegangener Entscheidungen, Bedingungen, Erfahrungen und Ressourcen aus unterschiedlichen Lebensbereichen wie dem Erwerbsleben, dem Familienleben sowie der Bildung und Ausbildung (Mayer 1990). Insofern hängt es vom Alter der jeweiligen Person ab, welche Bedingungen, Erfahrungen und Ressourcen diese im Laufe ihres Lebens gemacht hat, und welche Möglichkeiten für einen Wiedereinstieg bestehen. Das Alter einer Person gibt aber auch Hinweise auf die unterschiedlichen Erwerbschancen der Individuen aufgrund gesellschaftshistorisch variabler Rahmenbedingungen (Kohortenzugehörigkeit). Beide Aspekte spiegeln sich in den verschiedenen Lebensverläufen der Individuen wider.

Da die weibliche Erwerbsbiografie zeitlich ungewiss und damit nur schwer planbar ist (Krüger et al. 1989; Born et al. 1996; Krüger 2001), wird von einer altersgruppierten Querschnittsanalyse abgesehen, da damit die Unterbrechungen und wechselnden Arbeitsverhältnisse der Frauen in ihrem Erwerbsverlauf nicht nachgezeichnet werden können. Stattdessen wird das Konzept der Sequenzanalyse genutzt, mit dem die verschiedenen Aktivitäten, Ereignisse und Lebensphasen im Erwerbslebensverlauf der Frauen erfasst und zu idealtypischen Biografietypen zusammengefasst werden können. Die Sequenzanalyse hat den Vorteil, über die Untersuchung einzelner Passagen oder Übergänge hinauszugehen und den Lebensverlauf in seiner Gesamtheit zu thematisieren (Sackmann/Wingens 2001).

## 1.1 Die Analyse biografischer Sequenzen nicht erwerbstätiger Frauen

Ziel der Sequenzanalyse ist die Identifizierung biografischer Muster in den bisherigen Erwerbsverläufen nicht erwerbstätiger Frauen, um damit eine Grundlage für die Analyse der Chancen und Risiken für den Wiedereinstieg dieser Frauen in das Erwerbsleben zu schaffen. Im Rahmen des Sozioökonomischen Panels (SOEP)² von 2007 wurden insgesamt 10946 Frauen im Alter zwischen 18 und 98 Jahren befragt. Davon waren 5250 Frauen zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig. Da wir uns bei den Analysen nur auf potenzielle Wiedereinsteigerinnen konzentrierten, wurden nur nicht erwerbstätige Frauen im Alter

<sup>2</sup> Die repräsentative Wiederholungsbefragung interviewt dieselben Personen in einem jährlichen Rhythmus und gibt Auskunft über objektive Lebensbedingungen und subjektive Wertvorstellungen (http://www.diw-berlin.de/deutsch/soep/uebersicht\_ueber\_das\_soep/).

von 25 bis unter 60 Jahren, die mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig waren, in der Analyse berücksichtigt. Dieses Kriterium traf auf 1880 Frauen zu. Das sind rund 17% aller weiblichen Befragten.

Im SOEP 2007 wurden die Erwerbs- und Berufsverläufe der Befragten vom 15. Lebensjahr an bis zum Austritt aus dem Erwerbsleben zum Befragungszeitpunkt einerseits auf der Basis von Jahreszahlen in einem Kalendarium und andererseits als biografischer Kalender mit Monatsangaben erfasst. Diese beiden Kalendarien bilden die Erwerbsverläufe mit neun groben Kategorien<sup>3</sup>, die unterschiedliche biografische Zustände definieren, ab. Je mehr Zustände differenziert werden, desto komplexer werden die Sequenzfolgen, mit der Konsequenz, dass jeder Lebensverlauf am Ende so individuell und verschieden ist, dass Gemeinsamkeiten und Unterschiede nur schwer herausgestellt werden können. Aus diesem Grund sollte ein Zustandsraum anhand der biografischen Informationen so differenziert wie möglich, aber gleichzeitig nur so differenziert wie nötig, definiert werden (Brüderl/Scherer 2004: 331). Für die Analysen wurden zunächst die beiden Kalendarien abgeglichen. Dabei kam es vor, dass einige Frauen gleichzeitig unterschiedliche Zustände aufwiesen (z.B. Ausbildung und Teilzeitarbeit). Mit Hilfe des Programms Newsspell wurde diese Parallelität durch die Festlegung von dominierenden Zuständen aufgelöst<sup>4</sup> und es wurden vier gröbere Kategorien für Zustände in den Erwerbsverläufen gebildet: Vollzeit, Teilzeit, Nichterwerbstätigkeit und Schule/Ausbildung/Studium.

Dieser Zuschnitt ergab sich nach mehreren Analysen mit allen Zustandsräumen, wobei sich eine feinere Differenzierung als nicht erforderlich erwies, da die unterschiedliche Länge der Episoden bereits mit diesen vier Kategorien eine Unterscheidung zwischen Verlaufstypen ermöglichte.

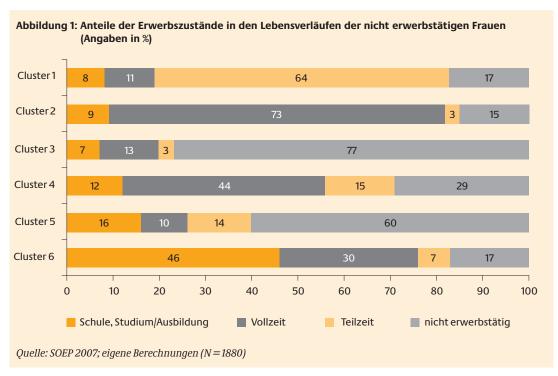
Zunächst wurde für jede Frau auf der Basis des Erwerbskalendariums eine Sequenz generiert. Diese enthält für jedes Jahr im Erwerbsverlauf den jeweiligen Erwerbszustand. Zur Bestimmung der Ähnlichkeit und Unähnlichkeit von Sequenzen wurde dann mittels der Optimal-Matching-Technik eine Distanzmatrix errechnet. Die Distanz zwischen zwei Lebensverläufen ergibt sich aus der Zahl der Rechenoperationen (einfügen, löschen, ersetzen), die notwendig sind, um zwei Verläufe vergleichbar zu machen (Abbot/Hrycak 1990). Die so erlangte Quantifizierung der Ähnlichkeit und Unähnlichkeit der Sequenzen in Form einer Distanzmatrix für die Erwerbsverläufe der 1880 Frauen lieferte die Grundlage für den zweiten Analyseschritt, typische Verlaufsmuster identifizieren und klassifizieren zu können. Die Klassifizierung der Verlaufsmuster in möglichst homogene und voneinander gut unterscheidbare Gruppen erfolgte mit der hierarchisch-agglomerativen Clusteranalyse unter Verwendung des Verschmelzungs-Algorithmus von Ward. Die optimale Zahl der Cluster kann jedoch nicht durch eindeutige Kriterien festgelegt werden, sondern richtet sich in der Regel nach der Interpretierbarkeit der resultierenden Typologie (Brüderl/Scherer 2004: 335).

<sup>3</sup> Die Kategorien lauteten Schule/Studium/Abendschule, Lehre/Berufsausbildung/Fortbildung/Umschulung, Wehrdienst/Zivildienst/Krieg/Gefangenschaft, vollberufstätig, teilzeitbeschäftigt, arbeitslos, Hausfrau/Hausmann, im Ruhestand/Rentner, Sonstiges.

<sup>4</sup> Die primäre Dominanz wurde auf Vollzeiterwerbstätigkeit, die sekundäre auf Schule/Ausbildung und die tertiäre auf Teilzeit festgesetzt.

#### 1.2 Die Lebensverlaufstypen nicht erwerbstätiger Frauen

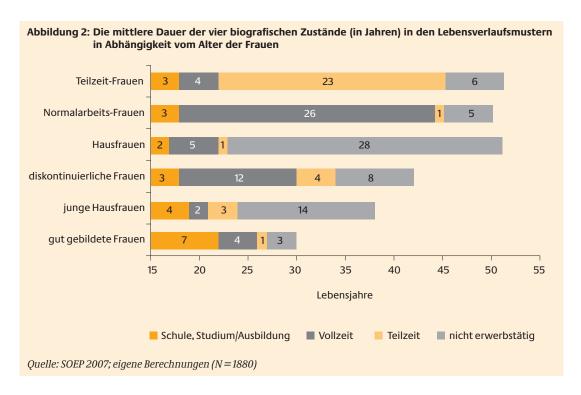
Die Kombination von Optimal-Matching und Clusteranalyse "reveals patterns in the data undiscoverable by any other method" (MacIndoe/Abbott 2004: 402). Der Vergleich der Lebensverläufe der 1880 Frauen erbrachte sechs Cluster mit unterschiedlichen Phasenkombinationen. In Abbildung 1 sind die Gruppen und deren spezifische Erwerbszustände abgebildet. Die Länge der Erwerbszustände wird als Anteil der einzelnen Phasen an der Gesamtlänge aller Phasen im jeweiligen Cluster dargestellt.



Die Lösung zeigt eine deutliche Trennung der Gruppen nach Art und Dauer der Sequenzen. So sind in der Clustergruppe 1 längere und häufigere Teilzeit-Sequenzen zu sehen, während Clustergruppe 2 besonders lange und häufige Vollzeit-Sequenzen aufweist. Clustergruppe 3 hat die längsten Unterbrechungssequenzen, Cluster 6 zeigt besonders lange Ausbildungszeiten usw.

Im Cluster 1 finden wir Frauen, die den größten Teil ihres Erwerbslebens in Teilzeit (durchschnittlich 23 Jahre) gearbeitet haben. Betrachtet man den gesamten Erwerbsverlauf der Frauen, die wir im Weiteren als Teilzeit-Frauen bezeichnen, dann waren sie nach ihrem 15. Lebensjahr durchschnittlich insgesamt drei Jahre in Schule oder Ausbildung, haben insgesamt vier Jahre Vollzeit gearbeitet und insgesamt ca. sechs Jahre ihr Erwerbsleben unterbrochen (vgl. Abbildung 2). Die Frauen sind durchschnittlich 55 Jahre alt. Ihr Anteil an allen untersuchten Frauen beträgt 3,5% (65 Befragte).

<sup>5</sup> Die in Abbildung 1 und 2 dargestellten Zustände bilden keine chronologische Abfolge ab. Es handelt sich dabei um Aggregate, welche die durchschnittliche Summe der Dauer der jeweiligen Erwerbszustände der Befragten wiedergibt.



Cluster 2 unterscheidet sich von Cluster 1 durch die lange Vollzeiterwerbstätigkeit (durchschnittlich 26 Jahre) der Frauen. In dieser Gruppe finden sich 16,7% (314 Befragte) der untersuchten Frauen. Ihr durchschnittliches Alter beträgt 54 Jahre. Diese Frauen werden in den weiteren Analysen als Normalarbeits-Frauen bezeichnet. Sie haben nach ihrem 15. Lebensjahr ebenso wie die Teilzeit-Frauen noch ca. drei Jahre in Schule oder Ausbildung verbracht. Sie waren jedoch nur ein Jahr teilzeiterwerbstätig und haben durchschnittlich fünf Jahre ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen.

Im Cluster 3 sehen wir die kürzesten Phasen der Schul- und Ausbildung sowie der Erwerbstätigkeit. Die Frauen sind im Durchschnitt 53 Jahre alt. Ingesamt finden sich in diesem Erwerbstypus 13,4% aller Frauen (252 Befragte). Nach ihrem 15. Lebensjahr haben die Frauen noch ca. zwei Jahre mit Schule und Ausbildung zugebracht, sind nur kurzzeitig in einen Beruf eingemündet (fünf Jahre Vollzeittätigkeit und ein Jahr Teilzeittätigkeit) und haben dann relativ schnell in die Nichterwerbstätigkeit gewechselt, die mit durchschnittlich 28 Jahren immer noch anhält. Diese Frauen werden im weiteren Verlauf als Hausfrauen bezeichnet.

Im vierten Cluster sind die Frauen durchschnittlich 46 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Befragung waren sie bereits längere Zeit aus dem Erwerbsprozess ausgestiegen. In dieser Gruppe finden sich 24,5% der Frauen (460 Befragte). In ihrem Erwerbsmuster kann keine eindeutige Dominanz eines Zustandes festgestellt werden. Sie haben 44% ihrer Erwerbslebenszeit (zwölf Jahre) in Vollzeiterwerbstätigkeit verbracht, waren aber auch 15% der Zeit (vier Jahre) teilzeiterwerbstätig. Nach ihrem 15. Lebensjahr haben sie ca. drei Jahre in Schule und Ausbildung verbracht und ca. acht Jahre ihr Erwerbsleben unterbrochen. Für die weiteren Analysen wird dieser Erwerbstyp diskontinuierliche Frauen genannt.

Im Cluster 5 sind 13,6% der befragten Frauen (256 Befragte). Ihr durchschnittliches Alter beträgt 41 Jahre. 60% ihrer bisherigen Erwerbslebenszeit (ca. 14 Jahre) waren sie nicht erwerbstätig. Nach ihrem 15. Lebensjahr haben sie jedoch vier Jahre in Schule und Ausbildung verbracht, das ist die zweitlängste Zeit, die Frauen aus unserer Untersuchung in Schule und

Ausbildung investiert haben. Dann haben sie ca. fünf Jahre Berufserfahrungen gesammelt. Davon zwei Jahre in Vollzeit und drei Jahre in Teilzeit. Da diese Frauen zu den jüngeren Frauen in der Analyse gehören, werden sie als junge Hausfrauen bezeichnet.

Cluster 6 weist die längsten Schul- und Ausbildungszeiten (46% der Erwerbslebenszeit bzw. durchschnittlich sieben Jahre) auf. Auch finden sich hier längere Phasen der Vollzeittätigkeit (30% der Erwerbslebenszeit bzw. vier Jahre), jedoch nur wenige Phasen der Teilzeiterwerbstätigkeit (durchschnittlich ein Jahr). Die Phase des Berufsausstiegs liegt nicht länger als drei Jahre zurück. In dieser Gruppe finden sich 28,4% der Befragten (533 Befragte), die im Durchschnitt 32 Jahre alt sind. Diese Frauen werden gut gebildete Frauen genannt.

Der Status der Nichterwerbstätigkeit ist bei den Hausfrauen mit 77% und den jungen Hausfrauen mit 60% am stärksten ausgeprägt. Aber auch bei den diskontinuierlichen Frauen nimmt dieser Erwerbszustand einen recht hohen Anteil der Lebensarbeitszeit in Anspruch. Der Zustand Teilzeit ist nur bei einem einzigen Typ stark ausgeprägt, den Teilzeit-Frauen. Die Vollzeiterwerbstätigkeit wurde besonders lange von den Normalarbeits-Frauen ausgeübt, findet sich aber auch bei den diskontinuierlichen Frauen und den gut gebildeten Frauen. Auffällig ist, dass die Teilzeiterwerbstätigkeit bei den Frauen, die ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, eher selten auftritt, denn auch die Teilzeit-Frauen sind mit Abstand die kleinste Gruppe bei den nicht erwerbstätigen Frauen. Hier liegt die Vermutung nahe, dass Teilzeiterwerbstätigkeit offensichtlich eine gute Möglichkeit ist, Familien- und Erwerbsarbeit so miteinander zu vereinbaren, dass es nicht zu einer Unterbrechung des Erwerbslebens kommt. Daher sollte auch vonseiten der Politik zunächst der Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen weiter betrieben werden, um möglichst vielen Frauen die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können und den Beruf nicht unterbrechen zu müssen. Auch wenn wir wissen, dass Teilzeitbeschäftigung die Karrierechancen von Frauen beschränkt, bleiben sie dennoch in die Entwicklungen des Arbeitsmarktes involviert und können eher die Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote der Unternehmen nutzen. Dies ist für Frauen, die ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, ungleich schwieriger, wie wir später noch sehen werden.

#### 1.3 Die demografischen Merkmale und der Bildungsstand

Nachdem die bisherigen Erwerbsmuster der nicht erwerbstätigen Frauen identifiziert und beschrieben wurden, werden die gefundenen Erwerbstypen mit den dazugehörigen demografischen Merkmalen und dem Bildungsstand kontrastiert, um mehr über die Potenziale der Frauen für einen möglichen Wiedereinstieg zu erfahren.

Tabelle 1: Übersicht über die demografischen Merkmale der nicht erwerbstätigen Frauen in den erwerbsbiografischen Lebensverlaufsmustern<sup>6</sup>

	Fallzahl	Alter in Jahren	nicht deutsche Staatsan- gehörige	Ver- heiratete	Geschiede- ne oder Verwitwete	Kinder- zahl	Zugehörig- keit zu den alten Bundes- ländern	Zugehörig- keit zu den neuen Bundes- ländern
	absolut	Durch- schnitt	Anteil in%	Anteil in %	Anteil in%	Durch- schnitt	Spalten- prozent	Spalten- prozent
Teilzeit- Frauen	65	55	3,9	86	14	1,9	4	0
Normal- arbeits- Frauen	314	54	5,8	56	38	1,66	11	31
Hausfrauen	252	53	24,7	82	15	2,63	17	2
diskonti- nuierliche Frauen	460	46	10	71	24	1,76	23	33
junge Hausfrauen	256	41	25,2	72	15	2,47	14	4
gut gebildete Frauen	533	32	8	55	8	1,27	32	30
							100	100

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen

Tabelle 2: Übersicht über den Bildungshintergrund der nicht erwerbstätigen Frauen in den erwerbsbiografischen Lebensverlaufsmustern

	Beru	ufsausbild	lung, Anteile	e in %	schulische Ausbildung, Anteile in %					
	ohne Berufs- ab- schluss	Lehre, Berufs- fach- schule	Meister, akademi- sche Abschlüsse	Gesamt	ohne Ab- schluss	Haupt- schule	Real- schule	Fachhoch-/ Hochschul- reife	anderer Ab- schluss	Gesamt
Teilzeit- Frauen	24	67	9	100	0	72	12	10	7	100
Normal- arbeits- Frauen	18	66	15	100	5	29	47	9	11	100
Hausfrauen	50	45	5	100	13	45	23	5	15	100
diskonti- nuierliche Frauen	17	72	11	100	2	34	50	7	7	100
junge Hausfrauen	47	41	12	100	11	42	19	12	16	100
gut gebildete Frauen	12	52	36	100	2	14	33	46	5	100

Quelle:  $SOEP\ 2007$ , eigene Berechnungen,  $N\ (Berufsausbildung) = 1720$ ;  $N\ (schulische\ Ausbildung) = 1700$ 

<sup>6</sup> Der Anteil der Ledigen wird nicht extra ausgewiesen. Er ergibt sich aus der Differenz aus hundert und den verheirateten und geschiedenen/verwitweten Frauen.

Die Teilzeit-Frauen waren zu 100% mindestens einmal im Leben verheiratet und haben 1,9 Kinder. 72% der Frauen haben einen Hauptschulabschluss und zwei Drittel eine abgeschlossene Lehr- oder berufsfachschulische Ausbildung (siehe Tabelle 2). 12% der Frauen sind schwerbehindert bzw. erwerbsgemindert und 14% von ihnen waren im Jahr 2006 arbeitslos gemeldet<sup>7</sup>. Ihr durchschnittliches Pro-Kopf-Haushaltseinkommen beträgt 1.360 Euro. 60% von ihnen geben an, keine Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen<sup>8</sup> zu wollen und keine dieser Frauen hat im Jahr 2006 an einer Weiterbildungsmaßnahme<sup>9</sup> teilgenommen. Insofern ist die Wahrscheinlichkeit, diese Frauen durch Weiterbildung oder Qualifikation wieder in den Arbeitsmarkt zurückzubringen, relativ gering, zumal die Frauen mit 55 Jahren die älteste Gruppe darstellen. Auch steht ihr bisheriges Bildungsniveau einem qualifizierten Arbeitsmarkteinstieg entgegen.

Normalarbeits-Frauen sind zu einem hohen Anteil (38%) bereits geschieden oder verwitwet und haben im Mittel 1,66 Kinder. 47% haben einen Realschulabschluss und 29% einen Hauptschulabschluss. 66% absolvierten eine Lehr- bzw. berufsfachschulische Ausbildung. Das Erwerbsmuster dieser Frauen findet sich besonders häufig in den neuen Bundesländern. 31% der Frauen sind schwerbehindert oder erwerbsgemindert und 64% von ihnen sind arbeitslos gemeldet. Das durchschnittliche Pro-Kopf-Haushaltseinkommen dieser Frauen liegt bei 1.151 Euro. Auch hier gilt das Gleiche wie bei den Teilzeit-Frauen, denn auch diese Gruppe ist mit 54 Jahren und einer mittlerweile vier Jahre andauernden Erwerbsunterbrechung¹0 nur noch schwer für einen qualifizierten Arbeitsmarkteinstieg weiterzubilden. Untermauert wird dies durch die Tatsache, dass nur 2% der Frauen im Jahr 2006 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben und 50% der Frauen angeben, in Zukunft keine erneute Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen.

Der Erwerbstyp der Hausfrauen findet sich ausschließlich in den alten Bundesländern. Die Frauen sind zu 82% verheiratet und haben durchschnittlich 2,63 Kinder. Die 252 Befragten dieses Typs weisen hohe Bildungsdefizite auf: 13% haben die Schule ohne Abschluss verlassen und 50% besitzen keinen Berufsabschluss. Dies ist sicher auch auf den hohen Anteil nicht deutscher Staatsbürgerinnen (24,7%) innerhalb der Gruppe zurückzuführen. 19% von ihnen sind schwerbehindert bzw. erwerbsgemindert und 23% sind arbeitslos gemeldet. Das durchschnittliche Pro-Kopf-Haushaltseinkommen dieser Frauen liegt bei 1.304 Euro. 74% der Frauen geben an, in Zukunft keine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen, und etwas mehr als 1% hat im Jahr 2006 an einer Weiterbildung teilgenommen. Da auch diese Frauen im Durchschnitt über 50 Jahre alt sind, gilt für sie das Gleiche wie für die Teilzeit-Frauen und die Normalarbeits-Frauen.

Allen drei Erwerbstypen wird aufgrund ihres bisherigen Erwerbsverlaufes, der körperlichen Einschränkungen, des niedrigen Bildungsniveaus und des fortgeschrittenen Lebensalters auch mit Qualifikation und Weiterbildung vermutlich keine qualifizierte Rückkehr in den Arbeitsmarkt gelingen.

<sup>7</sup> Die Angaben zu dem Anteil der arbeitslos gemeldeten Frauen und dem Anteil der Frauen, die sich im Jahr 2006 weitergebildet haben, beziehen sich nur auf Frauen, die in Zukunft wieder erwerbstätig werden möchten. Diese Einschränkung wurde vorgenommen, da die Merkmale durch die Motivation, künftig wieder erwerbstätig sein zu wollen, beeinflusst werden. Dies gilt für alle beschriebenen Erwerbsverlaufstypen.

<sup>8</sup> Siehe Anhang Abbildung 10.

<sup>9</sup> Siehe Anhang Abbildung 11.

<sup>10</sup> Siehe Anhang Tabelle 5.

<sup>11</sup> Abgeschlossene Ausbildungen können vorliegen, sind aber in Deutschland nicht anerkannt.

Der Erwerbstyp diskontinuierliche Frauen ist gleichermaßen in den neuen wie in den alten Bundesländern anzutreffen. 71% von ihnen sind verheiratet und 24% geschieden bzw. verwitwet. Im Durchschnitt haben sie 1,76 Kinder. Von den 460 Frauen in dieser Gruppe haben 50% einen Realschulabschluss und 72% eine Lehr- bzw. berufsfachschulische Ausbildung abgeschlossen. 19% der Frauen sind schwerbehindert bzw. erwerbsgemindert und 48% sind arbeitslos gemeldet. 60% von ihnen wollen zukünftig wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und bereits 7,5% der Frauen haben im Jahr 2006 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Das durchschnittliche Pro-Kopf-Haushaltseinkommen beträgt 1.196 Euro. Da diese Frauen in einem verhältnismäßig jungen Alter sind und größtenteils ein mittleres Bildungs- und Ausbildungsniveau ausweisen, werden für sie, wie auch für die nachfolgenden zwei Erwerbsmuster (junge Hausfrauen und gut gebildete Frauen), in einem späteren Abschnitt Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung diskutiert.

Die jungen Hausfrauen sind überwiegend in den alten Bundesländern vertreten. Sie sind zu 72% verheiratet und haben durchschnittlich 2,47 Kinder. Von 256 Befragten hat, ebenso wie bei den älteren Hausfrauen, ein Großteil keine abgeschlossene Berufsausbildung (47%) und ein Viertel der Frauen ist nicht deutscher Herkunft (25%). 35% der Frauen sind arbeitslos gemeldet, jedoch wollen 66% der Frauen in Zukunft wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dennoch hat keine der Frauen im Jahr 2006 eine Weiterbildungsmaßnahme besucht. 12% der Frauen sind schwerbehindert oder erwerbsgemindert. Das Pro-Kopf-Haushaltseinkommen beträgt 1.125 Euro.

Die gut gebildeten Frauen bilden mit 533 Befragten die größte und mit 32 Jahren auch die jüngste Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen. 55% von ihnen sind verheiratet und im Mittel haben sie 1,27 Kinder. Dieses Erwerbsmuster verteilt sich gleichermaßen auf Ost- und Westdeutschland. 46% der Frauen haben eine Fachhoch- bzw. Hochschulreife und 33% einen Realschulabschluss. 52% absolvierten eine Lehre bzw. schlossen die Berufsfachschule ab und 36% erwarben einen Abschluss als Meisterin oder Akademikerin. 90% der Frauen planen in Zukunft wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und 16,3% der Frauen haben im Jahr 2006 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. 29% der Frauen sind arbeitslos gemeldet und 4% sind schwerbehindert oder erwerbsgemindert. Das Pro-Kopf-Haushaltseinkommen dieser Frauen beträgt durchschnittlich 1.183 Euro.

Im Ergebnis der bisherigen Analysen konnten wir feststellen, dass sich die Lebensverläufe von Frauen sehr stark voneinander unterscheiden. Sie folgen nicht einem einzelnen Idealtyp, sondern differenzieren sich im Spannungsfeld zwischen "männlichem" Normalarbeitsmodell und "weiblichem" Hausfrauenideal. Innerhalb dieses Spannungsfeldes eröffnen sich den Frauen verschiedene Wege, Erwerb und Familie miteinander zu kombinieren (Teilzeit oder diskontinuierlicher Erwerb). Die unterschiedlichen Wege, Erwerbs- und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren, sind sehr beständig und kein neues Phänomen, denn sie sind bereits in einer ähnlichen Untersuchung von Berger et al. (1993) ebenfalls mit den Daten des SOEP 1984 festgestellt worden. Die Arbeitsmarktchancen von nicht erwerbstätigen Frauen sind abhängig von ihren Erwerbsbiografien, die sich intendiert oder unintendiert aus den

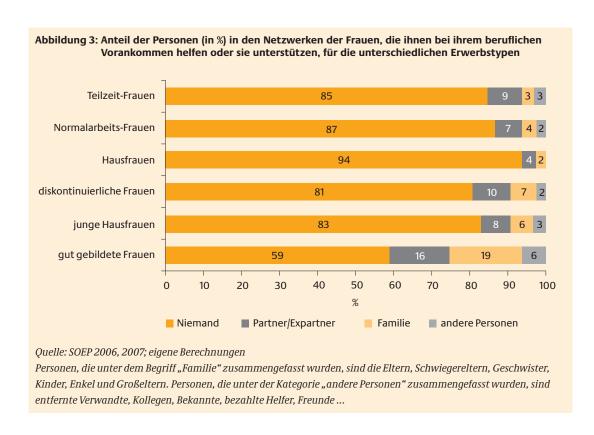
<sup>12</sup> Die Autoren untersuchten den Wandel der Lebensverläufe jedoch aus der Perspektive der Individualisierungstheorie und richteten ihr besonderes Augenmerk auf die Zunahme von Unsicherheiten im Erwerbslebensverlauf.

Vereinbarkeitsstrategien und der Stellung im Erwerbslebensverlauf ergeben. Neben der strukturierenden Wirkung der biografischen Lebensverlaufsmuster ist aus verschiedenen anderen Untersuchungen der große Einfluss von Bildung und Weiterbildung auf die Arbeitsmarktchancen bekannt (Buchholz et.al 2009; Alheit/Dausien 2009; Rabe-Kleberg 1993). Im Folgenden wird auf die Bedeutung von Weiterbildung für die drei jüngeren Erwerbstypen eingegangen, da wir bereits bei der Beschreibung der demografischen Merkmale und des Bildungsstandes festgestellt haben, dass Weiterbildungen bei den drei älteren Erwerbstypen keine qualifizierte Rückkehr in den Arbeitsmarkt erwarten lassen. Weiterbildung hat das Potenzial, Ungleichheiten, die sich aus den unterschiedlichen Strategien der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Erwerbslebensverlauf ergeben, auszugleichen und die Wahrscheinlichkeit, in den Arbeitsmarkt wiedereinzutreten, zu erhöhen. Damit ist die Weiterbildung für die Frauen eine der wenigen Möglichkeiten, wieder einen Anschluss an den Arbeitsmarkt zu erlangen.



Die beschriebenen idealtypischen Erwerbslebensverläufe der nicht erwerbstätigen Frauen stellen die gesammelten Erfahrungen der Vergangenheit dar, repräsentieren die unterschiedlichen Strategien zur Vereinbarkeit von Erwerb und Familie und prägen gegenwärtige und künftige Lebensphasen (vgl. Hogan 1982). Lebenslauf, Erwerbsarbeit und Bildung sind eng miteinander verbunden. Der Übergang zurück in den Arbeitsmarkt ist an Humankapital geknüpft (Humankapitalentwertung, Weiterbildung, Netzwerke). Vor allem am Anfang des Erwerbslebensverlaufs hat Bildung die Funktion, die Verteilung von Chancen zu regulieren und nimmt damit sehr direkt Einfluss auf die Struktur des künftigen Lebensverlaufs. Eine aktuelle Studie von Allmendinger, Giesecke und Heisig (2009) zeigt, dass gering Qualifizierte immer schlechtere Chancen für eine Partizipation am Erwerbsleben haben als Erwerbslose mit einem beruflichen Abschluss. Insbesondere lange Zeiten der Nichterwerbstätigkeit (Humankapitalentwertung) verringern die Chancen einer erfolgreichen Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Netzwerke, als eine besondere Form des Humankapitals (vgl. Becker<sup>13</sup> 1964: 39f.), stellen eine wichtige Informationsquelle dar, die den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt ebnen kann (Allmendinger et al. 2009: 17-43). Im SOEP 2007 konnten die Frauen angeben, welche Personen ihnen bei ihrem beruflichen Vorankommen helfen oder sie unterstützen könnten. Bei den drei jüngeren Erwerbstypen finden wir bei den diskontinuierlichen Frauen (19%) und den jungen Hausfrauen (17%) eine schwache Unterstützung aus dem Netzwerk. Die Frauen können nur in sehr geringem Maße auf Netzwerke zurückgreifen, um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern (vgl. Abbildung 3).

<sup>13</sup> Becker sieht Netzwerke als Humankapital an, weil sie mit entsprechender Investition (Zeit und Geld) Informationen generieren können, die das Wissen um verfügbare Arbeitsplätze, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzbedingungen und Löhne beinhalten und die Chancen einer (guten) Platzierung auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.



Lediglich die gut gebildeten Frauen können zu 40% auf Personen verweisen, die ihnen helfen können bzw. sie unterstützen würden. <sup>14</sup>

Um dennoch erfolgreich in das Erwerbsleben zurückkehren zu können, sind die nicht erwerbstätigen Frauen einerseits auf die Hilfe staatlicher Stellen wie der Bundesagentur für Arbeit (BA) angewiesen, die sich auf die Beratung, Förderung und Weiterbildung von Personen mit eher schlechten Arbeitsmarktchancen spezialisiert haben (Allmendinger et al. 2009: 38). Andererseits können auch durch selbstständige Anstrengungen, insbesondere durch Qualifizierungen und Weiterbildungen, die Chancen für eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt verbessert werden (z. B. Feider 2006; Scherer 1996). Neben den erhöhten Chancen einer Arbeitsmarktintegration, der Verbesserung der Gesundheit, dem Auf- und Ausbau von Sozialkapital und der vermehrten Teilhabe am bürgerschaftlichen Engagement steigert Weiterbildung die Leistungsfähigkeit von Volkswirtschaften, das Vertrauen in die rechtsstaatlichen Institutionen und verstärkt die politische Partizipation (OECD 2007; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). In Abgrenzung zu der Erstausbildung definieren wir Weiterbildung, in Anlehnung an den Deutschen Bildungsrat, als "Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase" (1970: 197)<sup>15</sup>.

Die Entscheidungen von Individuen für oder wider Weiterbildungen sind durch verschiedene Faktoren beeinflusst: Je höher die Erstausbildung ist, desto höher fällt die Weiterbildungs-

<sup>14</sup> Dass allein die gut gebildeten Frauen in höherem Maße Netzwerkkontakte aufweisen, die hilfreich für den Arbeitsmarkt sein können, hängt vermutlich mit der relativ kurzen Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zusammen. Eine Abwesenheit von mehr als fünf Jahren vom Arbeitsmarkt führt nachweislich zu einer Verringerung arbeitsmarktrelevanter Kontakte (siehe Granovetter 1974).

<sup>15</sup> Entsprechend werden nicht nur der Besuch von Lehrgängen, Kursen oder Umschulungen als Weiterbildung gewertet, sondern auch Ausbildungen und das Studium. Voraussetzung ist jedoch das Vorhandensein einer abgeschlossenen Erstausbildung.

beteiligung aus. Insgesamt ist die Weiterbildungsbeteiligung stark durch Schichteffekte beeinflusst, die über die Zeit äußerst stabil sind. Bereits 1979 wurde die Bildungsbeteiligung durch die gleichen Faktoren (Bildung, berufliche Stellung, Erwerbskontinuität) wie heute beeinflusst (BMBF 2005; Eckert/Schmidt 2007; Schmidt 2009). Tabelle 3 beschreibt den Zusammenhang zwischen dem Erwerbsstatus, dem Berufsbildungsniveau und der Weiterbildungsbeteiligung anhand der Mikrozensusdaten von 2006. Betrachtet man nur den Erwerbsstatus<sup>16</sup>, variiert die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 20,8% bei den erwerbstätigen Frauen und 4% bei den arbeitsmarktfernen nicht erwerbstätigen Frauen. Jedoch auch innerhalb des jeweiligen Erwerbsstatus finden wir je nach Qualifikationsniveau<sup>17</sup> solche Variationen (vgl. auch Barz/Tippelt 2004). So liegt die Weiterbildungsbeteiligung bei den erwerbstätigen Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau bei 6,7% und bei erwerbstätigen Frauen mit hohem Qualifikationsniveau bei 39,9%. Ähnlich sind die Differenzen bei den arbeitsmarktnahen (7,5% gegenüber 26%) und arbeitsmarktfernen (2,1% gegenüber 12,9%) nicht erwerbstätigen Frauen.

Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung von 25- bis unter 60-jährigen Frauen in den letzten 12 Monaten, differenziert nach dem Erwerbsstatus und dem Bildungsniveau (Angaben in %)

	erwerbstätige Frauen	arbeitsmarktnahe nicht erwerbstätige Frauen	arbeitsmarktferne nicht erwerbstätige Frauen
niedriges Qualifikationsniveau	6,7	7,5	2,1
mittleres Qualifikationsniveau	19,5	10,9	3,9
hohes Qualifikationsniveau	39,9	26,0	12,9
Insgesamt	20,8	11,0	4,0

Quelle: Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen (N=116.409)

Die Tabelle verdeutlicht, dass die Bildungsnähe oder -ferne der Frauen ebenso wie die Arbeitsmarktnähe oder -ferne in die Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung einfließt.

Abgesehen von diesen Effekten stellt die Weiterbildungsmotivation Erwachsener ein bisher unerforschtes Feld dar, das erst wenige konsistente Aussagen zulässt (Schmidt 2009: 672). Einer der Hauptgründe für eine Weiterbildung ist jedoch die Verbesserung inner- oder außerbetrieblicher beruflicher Perspektiven und die Verbesserung des Einkommens. Insbesondere der Erwerb bewerbungsrelevanter Zertifikate und fachspezifischen Wissens stellt den wichtigsten subjektiven Nutzen von Weiterbildung dar (Schömann/Leschke 2004). Qualifizierungen sind aber immer mit Investitionen in Zeit und Geld verbunden, die sich aus Sicht der Humankapitaltheorie auszahlen müssen (Becker 1964). Besteht jedoch nicht die Absicht auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren, besitzen die genannten Motivationen keine Relevanz bzw. Anreizfunktion und schlagen sich entsprechend auf die Weiterbildungsbeteiligung nieder. Um die Bildungsabsichten, die häufig das Interesse der Arbeitsmarktintegration verfolgen, möglichst unverzerrt darzustellen, werden in den kommenden Analysen nur

<sup>16</sup> Der Erwerbsstatus orientiert sich an dem ILO-Konzept: Erwerbstätige Frauen sind mindestens eine Stunde pro Woche erwerbstätig, die arbeitsmarktnahen nicht erwerbstätigen Frauen umfassen die erwerbslosen Frauen, und die arbeitsuchenden Nichterwerbspersonen sowie die arbeitsmarktfernen nicht erwerbstätigen Frauen umfassen die Nichterwerbspersonen.

<sup>17</sup> Das niedrige Qualifikationsniveau umfasst ungelernte und angelernte Frauen, das mittlere die Lehre und die Berufsfachschule und das hohe Niveau die Techniker, Meister, Verwaltungsfachhochschule und die akademischen Abschlüsse.

die Frauen berücksichtigt, die in Zukunft wieder erwerbstätig werden wollen. <sup>18</sup> Diese Einschränkung ist berechtigt, da nur bei dieser Gruppe anzunehmen ist, dass sie sich arbeitsmarktrelevant weiterbilden möchte bzw. sich weitergebildet hat.

### 2.1 Die Weiterbildungsbeteiligung nicht erwerbstätiger Frauen

Die Weiterbildung hat insbesondere für Frauen die Funktion, die Erwerbsbiografie zu korrigieren und berufliche Handlungsfähigkeiten und -chancen zu verbessern (Rabe-Kleberg 1993: 174). Die Weiterbildungsbeteiligung ist jedoch von den Möglichkeiten und Perspektiven im Bereich Familie und den bisher gelebten Vereinbarkeitsstrategien, der Bildungsnähe und der Erwerbsneigung abhängig. Abbildung 4 gibt die subjektive Einschätzung der Frauen, in den nächsten zwei Jahren an Lehrgängen oder Kursen teilzunehmen, wieder. 19

Die Wahrscheinlichkeit, in den nächsten zwei Jahren eine Weiterbildung aufzunehmen, wird von den gut gebildeten Frauen mit 42% relativ hoch angenommen. Sie haben von allen Frauen auch bisher die längste Zeit im Bildungssystem verbracht und die höchsten Bildungsabschlüsse erworben und 16,3% haben bereits während ihrer Nichterwerbstätigkeit eine Weiterbildungsmaßnahme wahrgenommen. Aber auch die anderen beiden jüngeren Erwerbstypen sind zu 34% davon überzeugt, dass sie in den nächsten zwei Jahren eine Weiterbildungsmaßnahme besuchen werden.



<sup>18</sup> Das heißt, Frauen, die geantwortet haben, sie seien sich unsicher oder ganz sicher, dass sie künftig eine Erwerbstätigkeit ausüben möchten.

<sup>19</sup> Verwendete Fragestellung zur Weiterbildung aus dem SOEP: Wie wahrscheinlich ist es, dass innerhalb der nächsten zwei Jahre die folgenden beruflichen Veränderungen für Sie eintreten? (Bitte geben Sie die Wahrscheinlichkeit in einer Skala von 0 bis 100 an. Der Wert 0 bedeutet: Das wird mit Sicherheit nicht eintreten, der Wert 100 bedeutet: Das wird mit Sicherheit eintreten. Mit den Werten zwischen 0 und 100 können Sie die Wahrscheinlichkeit abstufen, dass Sie sich durch Lehrgänge/Kurse weiterqualifizieren oder fortbilden.).

Die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit in den nächsten zwei Jahren eine Weiterbildung zu beginnen, variiert bei den drei jüngsten nicht erwerbstätigen Erwerbstypen zwischen 42% und 34% und liegt im Gesamtdurchschnitt der erwerbstätigen Frauen von 38%. Die reale Weiterbildungsbeteiligung der untersuchten nicht erwerbstätigen Frauen liegt im Mittel bei 6.4% und entspricht damit dem Ergebnis des Mikrozensus 2006, der für nicht erwerbstätige Frauen zwischen 25 und 60 Jahren eine Weiterbildungsquote von 6.3% angibt $^{22}$ .

Die Betrachtung des Aggregats – nicht erwerbstätige Frauen – verleitet zu der falschen Annahme, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung von 6,4% über alle nicht erwerbstätigen Frauen in gleicher Weise verteilen würde. In der Realität konzentriert sich die Beteiligung jedoch nur auf zwei Lebensverlaufsmuster, denn wie wir bereits bei der Beschreibung der demografischen Merkmale und des Bildungsstandes resümiert haben, bildeten sich vorrangig die diskontinuierlichen Frauen (7,5%) und die gut gebildeten Frauen (16,3%) weiter.

Die subjektive Einschätzung, sich künftig weiterzubilden (Abbildung 4), weicht demnach sehr stark von der Weiterbildungsrealität ab. Obwohl kein direkter Vergleich möglich ist <sup>23</sup>, kann die Einschätzung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit dennoch als Indikator für eine grundsätzliche Bildungsbereitschaft angesehen werden. Junge Hausfrauen schätzen eine künftige Weiterbildungsbeteiligung als ebenso wahrscheinlich ein wie die diskontinuierlichen Frauen, jedoch bildeten sie sich im Jahr 2006 im Gegensatz zu den diskontinuierlichen Frauen nicht weiter.<sup>24</sup>

Worauf können solche Abweichungen zurückgeführt werden? Jenseits der individuellen Entscheidungsprozesse für oder gegen Weiterbildung können Entscheidungen im Lebensverlauf "nicht beliebig getroffen und nur schwer revidiert oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden" (Blossfeld 1990: 125). Denn den individuellen Plänen der nicht erwerbstätigen Frauen stehen institutionelle Arrangements gegenüber, die von der Realisierung der Pläne abhalten können. Solche Barrieren können sich aus der mangelnden Passung von Angebot und Nachfrage, Kosten, Veranstaltungsterminen, Veranstaltungsorten und den Zugangsvoraussetzungen (Zertifikate, Altersgrenzen) ergeben. Diese institutionellen Barrieren wirken zusätzlich zu existierenden situationalen Barrieren, die auf individuelle Lebenslagen (Gesundheit, Familie, fehlende Unterstützung) zurückgehen, und dispositionalen Barrieren, die das Selbstvertrauen, die Einstellung und die Erfahrung von und zu Bildung umfassen (Schmidt 2009: 664). Bisher gibt es jedoch keine Datenquellen, die das Spektrum an Barrieren, die den Weiterbildungsentscheidungsprozess beeinflussen können, systematisch erheben. 25

<sup>20</sup> Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen (N = 4333).

<sup>21</sup> Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen (N = 1085).

<sup>22</sup> Quelle: Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen (N = 33.375).

<sup>23</sup> Die reale Weiterbildungsbeteiligung bezieht sich auf das vergangene Jahr 2006 und die subjektive Wahrscheinlichkeit sich weiterzuqualifizieren auf die kommenden zwei Jahre.

<sup>24</sup> Da insgesamt sehr wenige Weiterbildungen stattgefunden haben, müssen sich die Analysen im Folgenden auf deskriptive Methoden beschränken, da ihre Zahl für Varianzanalysen (logistische und multinominale logistische Regressionsmodelle) zu gering ist. Die Erklärung weniger positiver Fälle (Weiterbildung im letzten Jahr) gegenüber vielen negativen Fällen (keine Weiterbildung im letzten Jahr) mit Hilfe verschiedener Variablen mittels einer Regressionsanalyse würde zu Verzerrungen führen und Zusammenhänge behaupten, die der Realität nicht entsprechen.

<sup>25</sup> Zukünftig wird das Bildungspanel umfassende Daten, insbesondere auch zur Bildung im Erwachsenenalter, bereitstellen (vgl. Leuze 2008).

Da nicht erwerbstätige Frauen im Mittelpunkt des Interesses stehen, fallen die Betriebe und Unternehmen als wichtigste Weiterbildungsinstitution weg. Unter Einbeziehung direkter und indirekter Kosten sind die Betriebe und Unternehmen die größten Investoren in Weiterbildung, gefolgt von den Individuen an zweiter und der BA an dritter Stelle (Brandt 2008).

## 2.2 Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen – die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Institution verfolgt das Ziel, durch die Förderung beruflicher Weiterbildung die Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Als zentraler Akteur der beruflichen Weiterbildung ist sie per Gesetz dazu verpflichtet, die Weiterbildung nicht allein als "Kann-Aufgabe", sondern als Pflicht zu betrachten (Günthner 2006). Sie soll helfen, "durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden" (vgl. § 1 Abs. 1 SGB III). Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen kann am besten durch den Erhalt und Ausbau von Kenntnissen und Fähigkeiten gewährleistet werden. Den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der BA werden in verschiedenen Studien ebenso ambivalente wie positive Effekte bescheinigt (vgl. Bender et al. 2005; Lechner et al. 2005; Bonin/Schneider 2006; Schneider/Uhlendorff 2006; Schneider et al. 2006; Wolter/Schiener 2009). Die Teilnahme an den Maßnahmen ist an unterschiedliche Voraussetzungen gebunden. Bevor eine Weiterbildungsmaßnahme gefördert wird, muss sie in einem Beratungsgespräch durch einen Fallbearbeiter als notwendig für die berufliche Eingliederung eingestuft werden, d. h., nach einer Beratung entscheidet der Fallbearbeiter. Die Ziele der Arbeitsförderung, wie sie im SGB III formuliert sind, geben den Beratern jedoch einen Rahmen vor: Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden (§ 1 Abs. 2 SGB III). Eine Sekundäranalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt eine geringere Förderung von Frauen bei der Teilnahme an Maßnahmen der BA. Unter Maßnahmen fallen nicht allein Weiterbildungen, Beratungen oder Umschulungen, sondern auch Beschäftigungsmaßnahmen usw.

Tabelle 4 zeigt die Differenz, die sich aus der Zielförderquote der relativen und der absoluten Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der Frauen und der realisierten Förderung von Frauen durch die BA errechnet. Werte im Minusbereich zeigen eine Unterschreitung der Zielförderquote von Frauen. Das heißt, Frauen werden nicht entsprechend ihrer Betroffenheit gefördert bzw. die Männer überproportional.

Tabelle 4: Differenz der Zielförderquoten und der realisierten Förderquoten von Frauen in den Rechtskreisen des SGB II und SGB III, differenziert nach den alten und neuen Bundesländern der Jahre 2005 bis 2007

		2005	2006	2007
Differenz	Bundesrepublik	<b>-</b> 9	-12,9	-16
Zielförderquote und Förderanteil	alte Bundesländer	-8,6	-11	-14,3
SGB III	neue Bundesländer	-9,4	-16,5	-19,5

		2005	2006	2007
Differenz Zielförderquote und Förderanteil SGB II	Bundesrepublik	-1,2	-3,2	-5,3
	alte Bundesländer	-4,6	-6,6	-8,7
	neue Bundesländer	2,4	2,1	0,4

Quellen: eigene Darstellung basierend auf: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, Berichtsjahr 2006, 2007; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II, Berichtsjahr 2006; 2007

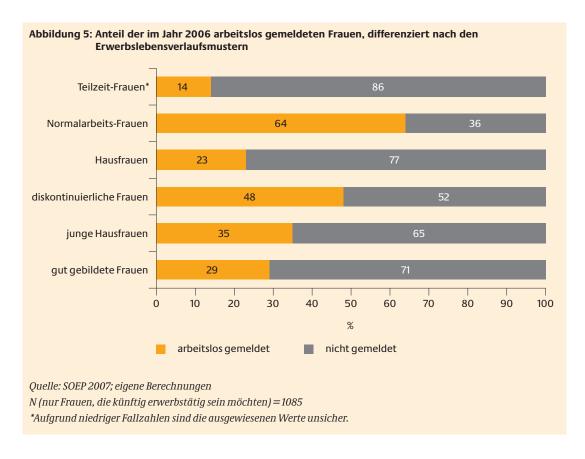
Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass im Rechtskreis des SGB III (Arbeitslosengeld I) die Zielförderquote systematisch und im Zeitverlauf zunehmend unterschritten wird. Insbesondere in den neuen Bundesländern wird im Jahr 2007 die Zielförderquote um fast 20% verfehlt. Das heißt, jede fünfte Maßnahme wird nicht entsprechend der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit an eine Frau, sondern an einen Mann vergeben. Im Rechtskreis des SGB II (Hartz IV) sind die Unterschiede nicht so hoch. In den neuen Bundesländern wird die Zielförderquote erreicht und sogar leicht übertroffen. In den alten Bundesländern hingegen ist eine zunehmende Benachteiligung der Frauen festzustellen. <sup>26</sup>

Eine notwendige Voraussetzung, um an den Maßnahmen der BA und den Trägern des SGB II teilnehmen zu können, ist ein beratendes Gespräch, d. h., die Frauen müssen aktiv den Kontakt suchen. <sup>27</sup> Im Sozioökonomischen Panel wird die Arbeitslosigkeitsmeldung abgefragt<sup>28</sup>, die ein Indikator dafür ist, ob ein regelmäßiger Kontakt zur BA besteht oder nicht. Obwohl jede zweite Frau des diskontinuierlichen Erwerbstyps im Jahr 2006 arbeitslos gemeldet war (siehe Abbildung 5), liegt ihre Weiterbildungsbeteiligung gerade bei 7,5 %. Bei den jungen Hausfrauen waren 35 % arbeitslos gemeldet, jedoch hat keine von ihnen eine Weiterbildung aufgenommen. Lediglich die jüngsten Frauen mit einem starken Bildungshintergrund, von denen 29 % arbeitslos gemeldet waren, haben eine Weiterbildungsbeteiligung von 16,3 %. Die Daten spiegeln keinen systematischen Zusammenhang wider. Der Kontakt mit der BA oder den Institutionen des SGB II mag zwar eine notwendige Bedingung für eine berufliche Weiterbildung oder Umschulung sein, eine hinreichende ist sie jedoch nicht.

<sup>26</sup> Die von der BA ausgewiesenen Zielförderquoten sind stark umstritten, da die Frauen nicht allein nach ihrem Anteil an den Arbeitslosen zu fördern sind, sondern zusätzlich die Arbeitslosenquote der Frauen berücksichtigt wird. Auf dieser Berechnungsgrundlage blenden die Zielförderquoten die Frauen in der stillen Reserve und regionale Arbeitsmarktungleichheiten aus (Beckmann 2003: 1). Als Resultat unterschätzen die ausgewiesenen Differenzen der Zielförderquoten und realisierten Förderungen von Frauen deren tatsächliche Benachteiliqung.

<sup>27</sup> Auch nicht leistungsberechtigte Personen, die weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet sind, können theoretisch auf Leistungen (z.B. Weiterbildungen) im Rahmen des SGB III zugreifen.

<sup>28</sup> Die Fragestellung im SOEP lautet folgendermaßen: Sind Sie zurzeit beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet?



Da die Häufigkeit der Weiterbildung in den Erwerbsverlaufsmustern nicht direkt mit der Häufigkeit der Arbeitslosigkeitsmeldung zusammenhängt, ist festzustellen, dass verringerte Beschäftigungschancen aufgrund längerer Zeiten der Nichterwerbstätigkeit, teilweise niedriger Qualifikationen, mangelnder Einbindung in soziale Netzwerke und gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht durch BA-Maßnahmen aufgefangen werden.

Die jungen Hausfrauen, die zu 34% angaben sich weiterbilden zu wollen (vgl. Abb. 5) und zu 35% bei der BA oder den Institutionen des SGB II gemeldet sind, bedürfen aufgrund ihrer unzureichenden Ausbildung Qualifizierungsmaßnahmen, die ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Real haben sie sich 2006 jedoch zu 0% weitergebildet. Da es sich um den zweitjüngsten Erwerbstyp handelt, sind gezielte Maßnahmen notwendig, um die Erwerbsfähigkeit der Frauen herzustellen, um sie nicht zu früh vom Arbeitsmarkt auszuschließen. Aufgrund des neuen Unterhaltsrechts sind Weiterbildungsmaßnahmen umso dringender, da diese Personengruppe bei einer Scheidung verstärkt von Armut betroffen und auf den Arbeitsmarkt angewiesen sein kann, aber kaum Arbeitsmarkterfahrungen aufweist und damit nur schwer Zugang in eine die ökonomische Selbstständigkeit absichernde Beschäftigung finden würde. Die Folge wäre eine dauerhafte Abhängigkeit von den Sozialleistungen des Staates, die von den Betroffenen nicht gewollt ist und dem Staat höhere Kosten verursacht, als die Investitionen in qualifizierende Maßnahmen, berufliche Fortbildungen oder die Auffrischung vorhandenen beruflichen Fachwissens. Ähnliches gilt für die diskontinuierlichen Frauen und die gut gebildeten Frauen. Obwohl beide Erwerbsverläufe erhöhte Weiterbildungsaktivitäten (7,5% und 16,3%) aufweisen, ist der Anteil der Frauen, die an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, mit über 80% sehr hoch. Auch hier gibt es Handlungsbedarf. Ältere Befragungen von Unternehmen zeigen, dass Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, die länger als zwei Jahre dauern, von den Unternehmen als schädlich bewertet werden (Engelbrech/Kraft 1992). Betriebe und Unternehmen bemühen sich inzwischen, den Qualifikationsverlust von Mitarbeiterinnen durch Erwerbsunterbrechungen

einzuschränken, indem sie während der Phasen der Erwerbsunterbrechung den Kontakt aufrechterhalten, Teilzeitangebote parallel zum Erziehungsurlaub anbieten und Weiterbildungen zur Aktualisierung des Wissensbestandes ermöglichen (Engelbrech/Jungkunst 2001; Kummer 2000; BMFSFJ 2004). Negative bzw. die unterstellten negativen Effekte von Erwerbsunterbrechungen müssen durch Weiterbildungen verringert werden und sind die Voraussetzung für eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Bemühungen von Unternehmen, ehemalige Mitarbeiterinnen auch während Erwerbspausen zu qualifizieren, müssen vom Gesetzgeber stärker berücksichtigt und von der BA gefördert werden.

Weibliche und männliche Lebensverläufe sind nach wie vor Bestandteil der kulturellen Grundordnung, auf der staatliche Organisationen wie die BA, aber auch nicht staatliche Organisationen wie Betriebe und Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt aufbauen (Born et al. 1996). Die Daten in Tabelle 4, die zeigen, dass Männer bei Qualifizierungsmaßnahmen überproportional gefördert werden, gehen wahrscheinlich auf die Idee des Alleinverdiener-Modells zurück.

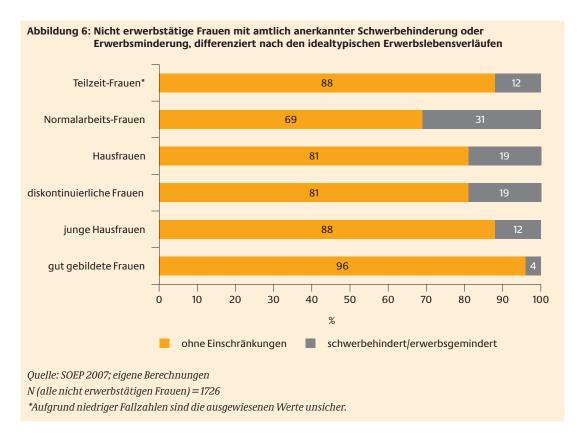
Um den Arbeitsmarkt nicht dauerhaft in qualifizierte Erwerbstätige und Frauen, die qualifizierungswillig, aber chancenlos sind, aufzuteilen, bedarf es einer verbesserten gleichstellungspolitischen Strategie. Die bekannten geschlechtsspezifischen Selektions- und Exklusionsmechanismen wirken weiterhin. Es muss darauf geachtet werden, dass politische Vorgaben zu Effizienz und schnellen Wiedereingliederungen nicht dazu führen, dass Gruppen mit schlechteren Arbeitsmarktchancen (wie z. B. die jungen Hausfrauen) nicht in Maßnahmen aufgenommen werden. Auf diese Weise würde auch eine neue Wissensgesellschaft eine knappe Mehrheit von Gewinnern und die üblichen Verlierer produzieren (Alheit/Dausien 2009: 721). "For those who have successful experience of education, and who see themselves as capable learners, continuing learning is an enriching experience, which increases their sense of control over their own lives and their society. For those who are excluded from this process, however, or who choose not to participate, the generalisation of lifelong learning may only have the effect of increasing their isolation from the world of the ,knowledge-rich'. The consequences are economic, in under-used human capacity and increased welfare expenditure, and social, in terms of alienation and decaying social infrastructure" (OECD 1997: 1).

## 2.3 Gesundheitliche Einschränkungen und Rehabilitationsmaßnahmen

Der Gesundheitszustand ist bei den von uns untersuchten Frauen ein zusätzliches und zum Teil schwerwiegendes Problem. Im Folgenden werden nur gesundheitliche Einschränkungen, die besonders schwerwiegend sind, betrachtet: die Schwerbehinderung (ein amtlich anerkannter Behinderungsgrad von mindestens 50%) und die Erwerbsminderung (Personen, die weniger als drei Stunden am Tag erwerbstätig sein können – ebenfalls amtlich anerkannt –).<sup>29</sup> 6,7% <sup>30</sup> der weiblichen erwerbstätigen Bevölkerung zwischen 25 bis unter 60 Jahren ist schwerbehindert bzw. erwerbsgemindert. Abbildung 6 zeigt, dass die Betroffenen sich sehr ungleich zwischen den Erwerbslebensverläufen verteilen. 19% der diskontinuierlichen Frauen und 12% der jungen Hausfrauen sind davon betroffen. Die gut gebildeten Frauen weisen mit 4% die geringste Betroffenheit auf.

<sup>29</sup> Die Daten basieren auf der Frage des SOEP: Sind Sie nach amtlicher Feststellung erwerbsgemindert oder schwerbehindert?

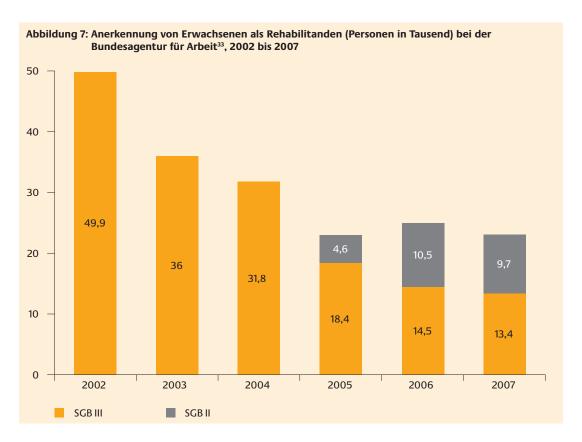
<sup>30</sup> Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen (N = 4366).



Für die Auswertung wurden entgegen der bisherigen Analysestrategie alle nicht erwerbstätigen Frauen und nicht nur jene, die künftig wieder erwerbstätig werden wollen, berücksichtigt. Die Kausalität zwischen dem Gesundheitszustand und dem Wunsch, künftig nicht mehr erwerbstätig sein zu wollen, ist unklar. Eine ablehnende Haltung der Erwerbstätigkeit muss nicht so sehr das Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse sein, sondern kann auf Entmutigungsprozesse zurückgehen, die sich aus Erfahrungen der Chancenlosigkeit am Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ergeben. Das SGB IX sieht vor, Menschen, die von Behinderung betroffen oder bedroht sind, zu fördern. Dafür sind Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation vorgesehen, die eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt entsprechend der individuellen Leistungsfähigkeit gewährleisten sollen. Die Reha-Maßnahmen umfassen einen Leistungskatalog von Ausbildungen, Weiterbildungen, Berufsfindung und Eignungstests bis hin zu technischen Arbeitshilfen oder Arbeitgeberzuschüssen. Im Jahr 2006 haben von allen 1726 Frauen<sup>31</sup>, die nicht erwerbstätig sind, nur zehn an einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme teilgenommen. Die wenigen Fälle verteilen sich auf die Normalarbeits-Frauen, die Hausfrauen und die gut gebildeten Frauen.<sup>32</sup> Da nur so wenige Rehabilitationsmaßnahmen bei den untersuchten Frauen stattgefunden haben, können weitere Analysen oder Bewertungen nicht vorgenommen werden. Die wenigen Beobachtungen zeigen jedoch, dass Rehabilitationsmaßnahmen so gut wie nicht existent bzw. nachweisbar sind, obwohl ohne Zweifel Nachfrage und Bedarf bestehen. Worauf kann diese Diskrepanz zurückgeführt werden? Eine Voraussetzung, die für die Teilnahme an beruflicher Rehabilitation gegeben sein muss, ist die Zuerkennung des Status "beruflicher Rehabilitand". Dieser Status wird jedoch immer seltener vergeben (vgl. Abbildung 7).

<sup>31</sup> Die Abweichung von der Ursprungsfallzahl kommt durch fehlende oder verweigerte Angaben zustande.

<sup>32</sup> Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen (N = 1728).

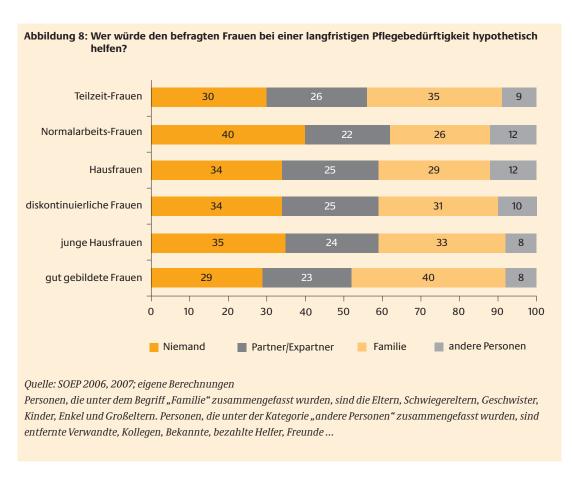


Quelle: Rauch et al. 2008: 2

Insbesondere mit der Einführung des SGB II ist ein deutlicher Rückgang der Vergabe des Status zu verzeichnen. Die Zahl der Anerkennungen hat sich zwischen dem Jahr 2002 und dem Jahr 2007 mehr als halbiert. Rauch et al. (2008) führen diesen starken Einbruch auf verschiedene Ursachen zurück: Eine liegt in der unterschiedlichen Zielstellung der BA, der Institutionen des SGB II und der beruflichen Rehabilitation: Im Gegensatz zum SGB IX sind die BA und die Institutionen des SGB II seit der Einführung des SGB II auf beschleunigte Vermittlung ausgerichtet und weichen damit von den Zielen der beruflichen Rehabilitation ab, die die dauerhafte Sicherung der Teilhabe am Erwerbsleben, gemäß den Neigungen und Fähigkeiten der Rehabilitanden, vorsieht (§ 4 Abs. 1 SGB IX). Eine weitere Ursache ist in der Personalpolitik der SGB-II-Institutionen und der BA zu suchen, die sich nicht von der Politik anderer öffentlicher Verwaltungen unterscheidet. Befristete Beschäftigungsverhältnisse gelten als normal (vgl. Hohendanner 2008) und führen zu einer hohen Fluktuation bei den Betreuern und Vermittlern, die dem Aufbau von Erfahrungs- und Fachwissen entgegenstehen. Das ist fatal, da den Vermittlern eine Schlüsselfunktion für die Zuweisung des Rehabilitandenstatus zukommt und sie dafür eines besonderen Erfahrungs- und Fachwissens bedürfen. Denn nur so ist es möglich, gesundheitliche Einschränkungen zu erkennen, zu bewerten, um sie schließlich anzuerkennen. "Welches Gewicht den Regelungen des SGB IX im Reha-Prozess künftig zukommt und wie die Arbeitsmarktintegration von behinderten Menschen gestaltet wird, ist eine Frage, die auf politischer Ebene entschieden werden muss." (Rauch et al. 2008: 1)

Besonders gravierend wird der Mangel an Reha-Maßnahmen, wenn die hypothetischen Betreuungspersonen aus den Netzwerken der Frauen betrachtet werden (vgl. Abbildung 8).

 $<sup>33\</sup> Mit\,Einf \ddot{u}hrung\,des\,SGB\,II\,teilt\,sich\,die\,Zust \ddot{a}ndigkeit\,zwischen\,BA\,und\,SGB-II-Institutionen.$ 



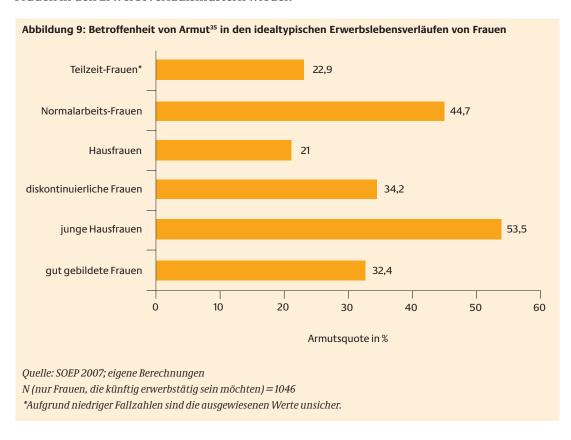
Die diskontinuierlichen Frauen und die jungen Hausfrauen können zu 34 bzw. 35% keine Personen benennen, die sie pflegen würden. Berücksichtigt man, dass bei den diskontinuierlichen Frauen bereits heute jede fünfte schwerbehindert oder erwerbsgemindert ist, sollten Reha-Maßnahmen auch als eine sozialpolitische Präventionsmaßnahme angesehen werden, mit denen frühzeitig Einfluss genommen werden kann, damit die Doppelbelastungen aus Familien- und Erwerbsarbeit nicht zu ausgedehnten gesundheitsbedingten Erwerbsunterbrechungen oder in die Erwerbsunfähigkeit führen. Die Mehrfachbelastungen präventiv zu vermeiden erhält nicht nur die Erwerbsfähigkeit der Frauen, sondern verhindert Altersarmut, entlastet die Altenpflegeinfrastruktur in der Zukunft und sichert die ökonomische Selbstständigkeit unabhängig vom Ehe- oder Lebenspartner. Entsprechend muss die Vergabe des Rehabilitandenstatus durch geschultes Personal in der BA erfolgen und ein dem Bedarf entsprechendes Finanzierungsvolumen für Maßnahmen nach dem SGB IX bereitgestellt werden.

#### 2.4 Individuelle Weiterbildung – der finanzielle Hintergrund

Individuen sind nach den Betrieben und Unternehmen die zweitwichtigsten Akteure bei der Finanzierung von Weiterbildung (vgl. Brandt 2008). Wie wir bereits festgestellt haben, möchten sich die untersuchten nicht erwerbstätigen Frauen weiterbilden (vgl. Abbildung 4). Tatsächlich haben sich aber nur die diskontinuierlichen Frauen und die gut gebildeten Frauen (vgl. Abbildung 11 im Anhang) weitergebildet. Weiterhin müssen wir nach den vorliegenden Analysen annehmen, dass Weiterbildungen unabhängig von regelmäßigen Kontakten<sup>34</sup> zur BA oder zu den Institutionen des SGB II stattfinden. Unternehmen und

 $<sup>34\</sup> Operationalisiert\ anhand\ der\ Arbeitslosigkeitsmeldung.$ 

Betriebe kommen als Investoren in die Weiterbildung von nicht erwerbstätigen Frauen auch nicht in Frage. Die Weiterbildung der nicht erwerbstätigen Frauen verbleibt also in der Verantwortung der Individuen. Die Kosten der Weiterbildungen können jedoch außerordentlich hoch sein. In Tabelle 6 (im Anhang) wurde eine zufällige Auswahl an Weiterbildungen zusammengestellt, deren Kosten in Abhängigkeit ihrer Dauer zwischen 99 Euro für eine 4-stündige und 2.500 Euro für eine 4-monatige Weiterbildung liegen. Diese Kosten sind aber nicht für jeden Haushalt tragbar. Abbildung 9 gibt die Betroffenheit von Armut der Frauen in den Erwerbsverlaufsmustern wieder.



Ausgehend von einer Armutsrisikoquote der Gesamtbevölkerung von 13,7% weichen die nicht erwerbstätigen Frauen, die künftig wieder erwerbstätig werden wollen, mit einer durchschnittlichen Betroffenheit von 36% reheblich vom Gesamtdurchschnitt ab. Das ist nicht verwunderlich, da bekannt ist, dass das Risiko arm zu sein, bei nicht erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Personen mit nicht deutscher Nationalität, Scheidung, weiblichem Geschlecht oder einem geringen Bildungsniveau erhöht ist (vgl. BMAS 2008; DESTATIS et al. 2008). Dennoch ist eine Armutsquote von 53,5% bei den jungen Hausfrauen eine erschreckend hohe Zahl. Jeder zweite Haushalt in diesem Erwerbstyp kann keine zusätzlichen Mittel entbehren, obwohl sie die Chancen einer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt, und damit ihre finanzielle Situation, verbessern würden. Auch bei den gut gebildeten Frauen und den diskontinuierlichen Frauen ist rund jede dritte relativ arm und fällt als Trägerin für Kosten der Weiterbildung weg. Das Potenzial der Weiterbildung, die Ungleichheiten, welche sich aus den unterschiedlichen Strategien der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Erwerbslebensverlauf

<sup>35</sup> Armut ist gemäß der Armutsschwelle der EU definiert: 60% des bedarfgewichteten Haushaltsnettoeinkommens (neue OECD-Skala).

<sup>36</sup> Offizielle Quellen wie der Datenreport (DESTATIS et al. 2008: 167) geben eine Armutsbetroffenheit von 13,9% für das Jahr 2006 an. Die Abweichung ist sehr gering und kommt mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte zustande.

<sup>37</sup> Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen; N (nur Frauen, die künftig erwerbstätig sein möchten) = 1046.

ergeben, auszugleichen und damit die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsmarktseintritts zu verbessern, kann aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen nicht ausgeschöpft werden.

Welche alternativen Möglichkeiten bestehen neben der eigenen Finanzierung und der Förderung durch staatliche Institutionen wie der BA oder Reha-Träger? Über das Steuersystem ist die Absetzbarkeit von Weiterbildungen vorgesehen und möglich. Dafür müssten die Frauen jedoch erst in Vorleistung gehen, was aufgrund ihrer finanziellen Situation aber nicht möglich ist. Eine alternative Finanzierungsquelle kann das BAföG sein, welches in Deutschland aber nur für die Erstausbildung gewährt wird. Die Weiterbildungsprämie fördert 50% der Weiterbildungskosten, aber maximal nur 154 Euro. Bei den enormen Kosten, die Weiterbildungen verursachen können, ist dies nur ein Tropfen auf den heißen Stein, der den von Armut betroffenen Frauen kaum weiterhilft. Das Weiterbildungssparen ist grundsätzlich für alle Personen geeignet, sofern sie ein Sparguthaben in Form eines Bausparvertrages oder einer Lebensversicherung haben. Die hohe Armutsbetroffenheit legt jedoch die Vermutung nahe, dass diese Haushalte sich solche Formen des Sparens nicht leisten und daher auch nicht von dieser Möglichkeit profitieren können. Die Begabtenförderung, das Aufstiegsstipendium oder das Bildungsprogramm für arbeitslose Akademikerinnen (Aqua) sind Eliteförderungsprogramme und richten sich an einen entsprechend kleinen Kreis. Einzig das Meister-BAföG bietet eine altersunabhängige Förderung, aber nur für Personen mit einer abgeschlossenen und anerkannten Berufsausbildung. Weiterhin dürfen keine Spezialisierungen oder kürzeren Anpassungsweiterbildungen gefördert werden, sondern "nur" das Erreichen des Meister- oder Technikerabschlusses oder des Betriebswirtes.<sup>38</sup>

Möglichkeiten einer weiteren Aus- oder Weiterbildung müssen unabhängig sein vom Alter, von dem erreichten Bildungsniveau, dem ökonomischen Wohlstand, der Staatsbürgerschaft oder der gewählten Strategie, Familienarbeit und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf zu vereinbaren. Der Blick nach Schweden zeigt, wie Weiterbildung unabhängig von der Stellung im Lebensverlauf bzw. dem Alter gefördert werden kann. Dort sind 2001 die Studienunterstützungen zu einem einheitlichen Modell zusammengefasst worden und können für den Erwerb von Schulabschlüssen, berufsqualifizierenden Abschlüssen oder Hochschulabschlüssen<sup>39</sup> genutzt werden. Die Unterstützung orientiert sich in ihrer Höhe an der Arbeitslosenunterstützung und besteht aus einem Darlehens- und einem Zuschussanteil (Bosch 2006: 28f.). Ähnliches hat die Kommission "Finanzierung lebenslangen Lernens" der Bundesregierung bereits vorgeschlagen. Sie empfiehlt die Zusammenfassung und Erweiterung der Fördermöglichkeiten zu einem einheitlich geregelten Erwachsenenbildungsförderungsgesetz. Auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass formal gering qualifizierte Personen außerhalb des Erwerbslebens, mit familiären Belastungen ebenfalls die Chance haben, trotz Armut am Bildungssystem zu partizipieren und ihre Chancen am Arbeitsmarkt unabhängig vom aktuellen Erwerbsstatus und von der Stellung im Lebensverlauf zu verbessern.

<sup>38</sup> BA-Maßnahmen sind nicht näher ausgeführt worden, da bereits gezeigt wurde, dass Frauen gegenüber den Männern sehr viel seltener von ihnen profitieren. Einen Überblick über existierende finanzielle Fördermöglichkeiten von Weiterbildung bietet Tabelle 7 im Anhang.

<sup>39</sup> Die Universitäten sind auf erwachsene Lerner eingerichtet und bieten Abend- und Wochenendkurse an. Der Zugang zu den Universitäten ist über Kompetenztests geregelt und erfolgt unabhängig von vorhandenen oder nicht vorhandenen Bildungszertifikaten.



Wir haben die Erwerbsverläufe nicht erwerbstätiger Frauen analysiert, um die daraus resultierenden Chancen und Risiken für einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben aufzuzeigen. Mit Hilfe der Sequenzanalyse wurden die Erwerbsbiografien von 1880 nicht erwerbstätigen Frauen im Alter von 25 bis unter 60 Jahren analysiert. Im Ergebnis konnten sechs idealtypische Erwerbsverläufe auf der Basis der unterschiedlichen Dauer in den Erwerbszuständen Schule/Ausbildung/Studium, Vollzeit- und Teilzeittätigkeit sowie Erwerbsunterbrechungen differenziert werden. Die Erwerbsverläufe wurden anschließend mit den vorhandenen demografischen Merkmalen und dem Bildungshintergrund kontrastiert. Es zeigte sich, dass für die jungen Hausfrauen, die diskontinuierlichen Frauen und die gut gebildeten Frauen am ehesten eine Chance für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt besteht. In diesen Erwerbsverlaufstypen finden sich in unterschiedlichem Maße potenzielle Wiedereinsteigerinnen. Dabei weisen junge Hausfrauen die größten Bildungsdefizite auf, sodass diese nur mit intensiven Qualifizierungsmaßnahmen fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden können. Jedoch ist bei diesen Frauen die Bereitschaft, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, relativ hoch und auch eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen, wird von über 30% der Frauen als Option angesehen. Diese Personengruppe ist aufgrund des reformierten Unterhaltsrechts bei einer Scheidung verstärkt von Armut betroffen und damit auf den Arbeitsmarkt angewiesen. Jedoch weisen die Frauen kaum Arbeitsmarkterfahrungen auf, sodass Weiterbildungsangebote umso dringlicher sind, um Zugang in eine Beschäftigung zu finden, die ökonomische Selbstständigkeit ermöglicht. Allerdings braucht ein Teil der Frauen spezielle Reha-Weiterbildungsangebote, da 12% von ihnen gesundheitlich stark eingeschränkt sind. Da über 50% der Frauen aus diesem Erwerbstyp von Armut betroffen sind, werden alternative Finanzierungskonzepte für die Aus- und Weiterbildungsangebote benötigt.

Die diskontinuierlichen Frauen haben einen wesentlich besseren Bildungshintergrund als die jungen Hausfrauen. 7,5% von ihnen haben bereits erste Weiterbildungsmaßnahmen besucht. Dennoch müssen auch diesen Frauen Weiterbildungen verstärkt angeboten werden, denn ebenso wie die jungen Hausfrauen sind über 60% der Frauen bereit, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, und über 30% gehen davon aus, dass sie in den nächsten zwei Jahren an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen werden. Ebenso wie die jungen Hausfrauen braucht ein Teil der Frauen spezielle Reha-Weiterbildungsangebote, da 19% von ihnen erwerbsgemindert bzw. schwerbehindert sind. Da jede dritte Frau dieses Erwerbstyps ebenso wie bei den gut gebildeten Frauen von Armut betroffen ist, werden auch hier alternative Finanzierungskonzepte benötigt.

Beide Erwerbsverlaufstypen (junge Hausfrauen und diskontinuierliche Frauen) sind bereits 40 Jahre alt, sodass ein Wiedereinstieg nur realistisch ist, wenn entsprechende Maßnahmen schnell und unbürokratisch entwickelt werden. Ansonsten könnte die Erwerbsunterbrechung zu einer Sackgasse werden.

Die gut gebildeten Frauen sind erst Anfang 30 und haben die größten Potenziale für einen Wiedereinstieg. Sie haben die höchsten Bildungsabschlüsse und 16,3% von ihnen haben während der Phase der Nichterwerbstätigkeit bereits Weiterbildungsmaßnahmen wahrgenommen. 90% dieser Frauen wollen erneut eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und 42% planen in den nächsten zwei Jahren eine Weiterbildung zu absolvieren. Damit werden auch hier entsprechend qualifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten benötigt.

Die Teilzeit-Frauen, Normalarbeits-Frauen und die Hausfrauen sind aufgrund ihrer niedrigen Bildungsniveaus, ihrer körperlichen Einschränkungen und ihres Alters (über 50 Jahre) auch mit einer qualifizierten Weiterbildung nur bedingt potenzielle Wiedereinsteigerinnen, denn der größte Teil von ihnen steht einer erneuten Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ablehnend gegenüber.

Die Analysen lieferten den Hinweis darauf, dass Teilzeiterwerbstätigkeit offensichtlich eine gute Möglichkeit ist, Familien- und Erwerbsarbeit so miteinander zu vereinbaren, dass es nicht zu einer Unterbrechung des Erwerbslebens kommt. Denn bei den Frauen, die ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, tritt die Teilzeiterwerbstätigkeit eher selten auf. So waren die Frauen mit einem hohen Anteil an Teilzeiterwerbsphasen (65 Befragte) die mit Abstand kleinste Gruppe bei den nicht erwerbstätigen Frauen. Aus diesem Grund sollten der Ausbau und Erhalt von Teilzeitarbeitsplätzen ein zentrales Feld der Politik bleiben, um möglichst vielen Frauen die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren und das Erwerbsleben nicht unterbrechen zu müssen. Auch wenn bekannt ist, dass Teilzeitbeschäftigung die Karrierechancen von Frauen beschränkt, bleiben sie dennoch in die Entwicklungen des Arbeitsmarktes involviert und haben die Chance, Weiterbildungsund Qualifikationsangebote der Unternehmen zu nutzen. Dies ist für Frauen, die ihr Erwerbsleben unterbrochen haben, nicht möglich. Auch die Bemühungen der Unternehmen, ehemalige Mitarbeiterinnen auch während Erwerbspausen zu qualifizieren, sollten von der Politik unterstützt werden.

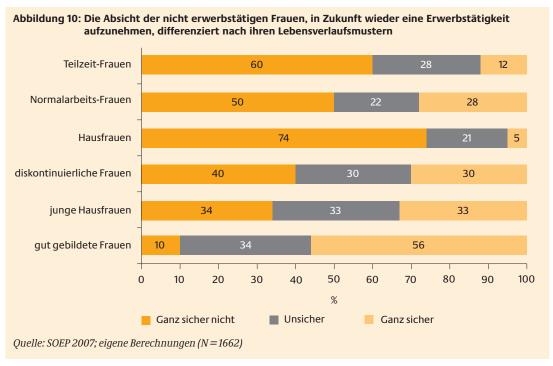
Neben der Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in der Studie haben wir die Möglichkeiten im Allgemeinen für die Teilnahme nicht erwerbstätiger Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen diskutiert. Die Institution der BA oder Institutionen des SGB II sollten theoretisch dazu beitragen, die Arbeitsmarktchancen durch unterschiedliche Fördermaßnahmen wie der Weiterbildung zu erhöhen. Ein Zusammenhang zwischen dem dafür notwendigen Kontakt der Frauen mit den Institutionen der BA und des SGB II und der Weiterbildungsbeteiligung konnte jedoch nicht festgestellt werden. Stattdessen werden Frauen bei der Vergabe von Maßnahmen benachteiligt, die teilweise zu stark überhöhten Anteilen an Männer vergeben werden.

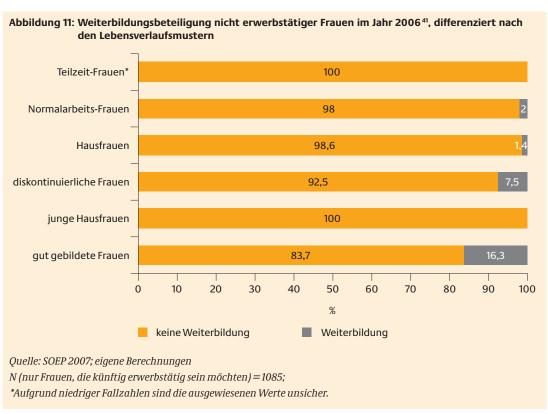
Obwohl der Gesundheitszustand – gemessen am Anteil der amtlich anerkannten Schwerbehinderten und Erwerbsgeminderten – bei den untersuchten Frauen mit 14,8% <sup>40</sup> relativ hoch ist, hatten weniger als zehn Frauen an einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme teilgenommen. Die Einsparungen von Mitteln und die stark reduzierte Vergabe des Rehabilitandenstatus, der die Voraussetzung für Reha-Bildungsmaßnahmen ist, sind ein Teil der Ursachen. Ein anderer Grund liegt in der reduzierten Vergabe des Status "beruflicher Rehabilitand" durch die BA.

Unabhängig von den Institutionen, die theoretisch auf die Förderung dieser benachteiligten Personengruppen ausgerichtet sind, können Individuen sich auch individuell und selbstständig weiterbilden. Weiterbildungen sind jedoch sehr kostenintensive Investitionen, die sich nicht jede Frau, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren möchte, leisten kann. Tatsächlich ist die relative Armut bei den potenziellen Wiedereinsteigerinnen sehr hoch. Da das deutsche Bildungssystem aber nur auf die Förderung der Erstausbildung fixiert ist, existieren darüber hinaus kaum Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen. Die steuerliche Absetzbarkeit zahlt sich nur für diejenigen Haushalte aus, die das notwendige Kapital besitzen, um in Vorleistung gehen zu können. BAföG wird nur für die Erstausbildung gezahlt. Auch die aktuellen Ansätze zur Finanzierung von Weiterbildungen, wie Weiterbildungsprämie und Weiterbildungssparen, stellen aufgrund der hohen relativen Armut der Frauen keine alternativen Finanzierungsquellen für die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen dar. Hier besteht seitens der Politik weiterer Handlungsbedarf.

<sup>40</sup> Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen (N = 1726).

### IV. Anhang





<sup>41</sup> Für das Jahr der Erhebung wurde nur die Weiterbildung erfragt, die zum Zeitpunkt der Befragung stattfand. Weiterbildungen, die kurz davor oder danach absolviert wurden, sind damit nicht erfasst (zensiert). Während der Befragung im Jahr 2007 wurden aber gleichzeitig Informationen retrospektiv erhoben, ob die Befragten im Jahr 2006 mindestens eine Weiterbildung absolviert haben. Da für alle Befragten der gleiche Referenzzeitraum (das Jahr 2006) zugrunde liegt, bietet die Variable Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2006 eine höhere Vergleichbarkeit und wird daher als Grundlage für die Analyse genutzt.

Tabelle 5: Die durchschnittliche Dauer der aktuellen Erwerbsunterbrechung der Frauen, differenziert nach den Erwerbslebensverlaufstypen

	mittlere Dauer der aktuellen Erwerbsunterbrechung in Jahren	N
Teilzeit-Frauen*	2,5	36
Normalarbeits-Frauen	3,9	218
Hausfrauen	23,1	238
diskontinuierliche Frauen	6,4	342
junge Hausfrauen	8,2	224
gut gebildete Frauen	2,8	307

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnungen (N=1365)

Tabelle 6: Beispiele\* unterschiedlicher Lehrgangszeiten und Kosten von Weiterbildungen

Bezeichnung der Weiterbildung/ Qualifizierung	Lehrgangszeiten	Kosten (€)	Ort
Qualifizierung "kaufmännische Sachbearbeitung"	4 Monate, Vollzeit	2501	Langenhagen (bei Hannover)
Einstiegsfortbildung für Frauen	8 Wochen, Vollzeit	1417	Berlin
Grundlagen der Buchführung	20 Stunden (Teilzeit)	399	Flensburg
Trainingsmaßnahme "mit Kompetenz agieren"	1 Monat (Teilzeit)	354	Chemnitz
Marketing und E-Commerce, Teil 1	40 Stunden (Voll-/Teilzeit)	201	Berlin
10-Fingerschreiben an der Computertastatur	4 Stunden	99	Filderstadt

Quelle: www.berufe.net
\*Die Auswahl erfolgte zufällig.

 ${\bf Tabelle~7:~Die~wichtigsten^{42}~bundeseinheitlichen~finanziellen~F\"{o}rderungen~f\"{u}r~Weiterbildungen~finanziellen~F\"{o}rderungen~f\"{u}r~Weiterbildungen~finanziellen~fi$ 

	Wer wird gefördert	Was wird gefördert	Höhe der Förderung	Bedingungen	Einschrän- kung
Weiterbildungs prämie	- Erwerbstätige, geringfügig Beschäftigte, mithelfende Familienangeh., Berufsrückkeh- rerinnen und Berufsrückkehrer, Elternzeit	berufl. Weiterbildung	50% der Weiter- bildungskosten oder 154 Euro maximal	zu versteuerndes Jahreseinkommen liegt unter 20.000 (40.000) Euro, obligatorisches Beratungsgespräch	kein Rechts- anspruch
Weiterbildungs sparen	- alle Personen mit Sparguthaben, z. B. Bausparen, Lebens- versicherung	berufl. Weiter- bildung	keine Förderung, aber Entnahme aus Sparvertrag ist unabhängig von Sperrfristen möglich und führt nicht zum Verlust der Arbeitneh- mersparzulage	obligatorisches Beratungsgespräch	
Weiterbildungs darlehen	- Wegen der Finanzkr	ise ist das Gesetz bis	slang nicht in Kraft g	esetzt worden.	
BAföG	Personen unter 30 Jahren	Ausbildungen an allgemein-, berufsbildenden Schulen, Kollegs, Akademien, Hochschulen, Fernunterrichts- lehrgänge	Höhe des BAföG richtet sich nach Einkommen der Eltern oder des Ehegatten	im Allgemeinen wird nur die Erstausbildung gefördert	

<sup>42</sup> Förderungen und Maßnahmen der BA wurden bei der Zusammenstellung nicht berücksichtigt.

 $<sup>{\</sup>it *Aufgrund\, niedriger\, Fallzahlen\, sind\, die\, ausgewiesenen\, Werte\, unsicher.}$ 

Fortsetzung Tabe	elle 7				
	Wer wird gefördert	Was wird gefördert	Höhe der Förderung	Bedingungen	Einschrän- kung
Bildungskredit	Schüler, Studierende unter 36 Jahren	Abschluss der Ausbildung	24 verzinste Monatsraten von maximal 300 Euro	fortgeschrittene Bildungsphase	kein Rechts- anspruch
Meister-BAföG	altersunabhängige Förderung von Personen mit anerkannten (BBiG oder HwO) oder vergleich- baren Ausbildungs- abschlüssen	Aufstiegsfort- bildungen	Lehrgangs-/ Prüfungsgebüh- ren bis zu 10.226 €, Unterhalt bei Vollzeitmaß- nahmen (ver- mögensabhängig), beides mit Zuschussanteilen und zinsgünsti- gen Darlehen	Weiterbildung muss zu einem höheren als dem bereits erreichten Ausbildungsniveau führen	
Begabten- förderung	unter 25-jährige Absolventen der dualen Ausbildung oder der Fachberu- fe im Gesundheits- wesen mit sehr guten Leistungen	berufliche oder berufsüber- greifende Weiterbildungs- maßnahmen, Kompetenz- training, Sprachen	3-jährige Förderung mit bis zu 1.700€ jährlich und einem maximalen jährlichen Eigenanteil von 180€	hohe Leistung (nachzuweisen durch Noten, Wettbewerbe, Empfehlungen)	nur duale oder Gesund- heitsberufe, keine Absolven- ten von vollzeit- schulischen Berufsfach- schulen
Aufstiegs- stipendium	Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit sehr guten Leistungen	Erststudium (Vollzeit oder berufsbeglei- tend)	Vollzeitstudium: 650€ plus 80€ Büchergeld und weitere Zuschläge für Kinder	Aufstiegsstipen- dium ist keine Hochschulzugangs- berechtigung	mehr- stufiges Auswahl- verfahren
Aqua	arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker	Studienergän- zungen mit mehrmonatigen Theorie- und Praxisphasen	Übernahme der Studienkosten, Unterbringung und Reisekosten	Personen müssen ALG I/II beziehen, Fach-/Hochschulab- schluss ist Voraus- setzung	Bewer- bungs- und Auswahl- verfahren

#### Quellen:

Weiterbildungsprämie/Weiterbildungssparen/Weiterbildungsdarlehen: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Bekanntmachung der Richtlinien zur Förderung von Prämiengutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen der "Bildungsprämie", URL: http://www.bmbf.de/foerderungen/12891.php (Stand 5. 6. 2009)

BAföG: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Das neue BAföG. Informationen zur Ausbildungsförderung, URL: http://www.bmbf.de/pub/bafoeg\_flyer.pdf (Stand 5. 6. 2009)

Bildungskredit: KfW Bankengruppe (2009): Bildungskredit für Schüler und Studierende, URL: http://www.bva.bund.de/cln\_115/DE/Aufgaben/Abt\_\_IV/Bildungskredit/Flyer\_20KfW,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Flyer%20KfW.pdf (Stand 5. 6. 2009)

Meister-BAföG: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): "Meister-BAföG" – Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), URL: http://www.bmbf.de/pub/das\_neue\_afbg.pdf (Stand 5. 6. 2009)

Begabtenförderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Richtlinie Begabtenförderung Berufliche Bildung, URL: http://www.bmbf.de/pub/begabtenfoerderung\_berufliche\_bildung.pdf (Stand 5. 6. 2009)

Aufstiegsstipendium: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Aufstiegsstipendium. Studienstipendien für beruflich Begabte, URL: http://www.bmbf.de/pub/aufstiegsstipendien.pdf (Stand 5. 6. 2009)

Aqua: Otto Benecke Stiftung e. V.: Bildungsangebote für arbeitslose Akademiker/-innen, URL: http://www.bmas.de/coremedia/generator/18114/property=pdf/007-08-15-bildungsangebot-aqua-flyer.pdf (Stand 5. 6.2009)



**Abbott, A./Hrycak, A. (1990):** Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers, in: American Journal of Sociology 96: 144–185.

**Alheit, P./Dausien, B. (2009):** Bildungsprozesse über die Lebensspanne: Zur Politik und Theorie lebenslangen Lernens, in: Tippelt, R./ Schmidt, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung, Wiesbaden: 713–734.

**Allmendinger, J./Giesecke, J./Heisig, P. (2009):** Einstiegswege in den Arbeitsmarkt, WZB/ Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft.

**Barz, H./Tippelt, R. (2004):** Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Band 2, Bielefeld.

Becker, G. (1964): Human Capital, New York: Columbia University Press.

**Beckmann, P. (2003):** Neue Frauenförderquote. Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel, IAB-Kurzbericht 22/2003, Nürnberg.

Bender, S./Bergemann, A./Fitzenberger, B./Lechner, M./Miquel, R./Speckesser, S./ Wunsch, C. (2005): Über die Wirksamkeit von FuU-Maßnahmen – ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB, BeitrAB 289, Nürnberg.

**Berger, P./Steinmüller, P./Sopp, P. (1993):** Differentiation of Life-Courses? Changing Patterns of Labour-Markets Sequences in West-Germany, in: European Sociological Review 9 (1): 43–65.

**Blossfeld, H.-P. (1990):** Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen, in: Mayer, K. U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel, Opladen: Westdeutscher Verlag: 118–145.

**BMAS (2008):** Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.

**BMBF (2005):** Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.

**BMFSFJ (2004):** Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz (Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit), Berlin.

**Bonin, H./Schneider, H. (2006):** Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung vor und nach den Hartz-Reformen. IZA Discussion Paper No. 2069.

**Born, C./Krüger, H./Lorenz-Meyer, D. (1996):** Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin: Rainer Bohn-Verlag.

**Bosch, G. (2006):** Qualifikation und Lebenslanges Lernen, in: Loebe, H./ Severing, E. (Hrsg.): Weiterbildung auf dem Prüfstand – Mehr Innovation und Integration durch neue Wege der Qualifizierung, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag: 17–36.

**Brandt, P. (2008):** Aufhellungen am deutschen Weiterbildungshimmel. Die Fakten, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

**Brüderl, J./Scherer, S. (2004):** Methoden zur Analyse von Sequenzdaten, in: Diekmann, A. (Hrsg.): Methoden der Sozialforschung, Wiesbaden: VS Verlag: 330–347.

**Buchholz, S./Hofäcker, D./Mills, M./ Blossfeld, H. P./Kurz, K./Hofmeister, H. (2009):** Life Courses in the Globalisation Process: The Development of Social Inequalities in Modern Societies, in: European Sociological Review 25 (1): 53–71.

**Buchinger, B./Gschwandtner, U. (2004):** Unterstützungsnotwendigkeit des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach längerer Beschäftigungspause. Eine handlungsorientierte Studie, Endbericht, Bregenz, Salzburg.

**DESTATIS/GESIS-ZUMA/WZB (2008):** Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.

**Deutscher Bildungsrat (1970):** Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen.

**Eckert, T./Schmidt, B. (2007):** Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme in Deutschland. Expertise im Rahmen des vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten geförderten Programms "Bildung im Erwerbsleben".

**Engelbrech, G./Jungkunst, M. (2001):** Arbeitsmarktanalyse: Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme, IAB Kurzbericht 02/2001, Nürnberg.

**Engelbrech, G./Kraft, H. (1992):** Die Rückkehr ins Berufsleben. Arbeitsmarktchancen von Frauen – Ergebnisse einer Betriebsbefragung, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Heft 3.

**Feider, C. (2006):** Berufsrückkehrerinnen. Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

**Granovetter, M. (1974):** Getting A Job. A Study of Contacts and Careers. Chicago, The University of Chicago Press.

**Günthner, R. (2006):** Wissensgesellschaft, Weiterbildung, Weggabelungen, in: Loebe, H./ Severing, E. (Hrsg.): Weiterbildung auf dem Prüfstand – Mehr Innovation und Integration durch neue Wege der Qualifizierung, Bielefeld: W. Bertelsmann: 37–49.

**Hogan, D. P. (1982):** Transitions and Social Change: The Early Lives of American Men, New York.

**Hohendanner, C. (2008):** Befristet Beschäftigte. Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss, in: IAB-Forum (1/2008): 26–31.

**Konsortium Bildungsberichterstattung (2006):** Bildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.

**Kriesi, I. (2006):** Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbskontinuität von Frauen. Zur Unterbrechung des Stellenangebots für Erwerbsunterbrechungen und Wiedereintritte ins Berufsleben.

**Krüger, H. (2001):** Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Sonderheft 41): 512–537.

**Krüger, H./Born, C./Kelle, U. (1989):** Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen. Arbeitspapier Nr. 7, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf, SFB 186 der Universität Bremen.

**Kummer, D. (2000):** Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach Zeiten der Familienarbeit, in: Familie, Partnerschaft, Recht (01): 22–25.

**Lechner, M./Miquel, R./Wunsch, C. (2005):** Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, IAB-Discussion Paper 3/2005.

**Leuze, K. (2008):** Bildungswege besser verstehen: das Nationale Bildungspanel. WZBrief Bildung, WZB, Berlin.

**Ludwig, B. (2003):** Konzeptentwicklung zur Integration der "Stillen Reserve" in eine regionale arbeitsmarktpolitische Strategie, Duisburg.

**MacIndoe**, **H./Abbott**, **A. (2004)**: Sequence Analysis and Optimal Matching Techniques for Social Science Data, in: Hardy, M./Bryman, A. (Hrsg.): Handbook of Data Analysis, London: Sage Publications: 387–406.

**Mayer, K. U. (1990):** Lebensverläufe und sozialer Wandel, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Sonderheft Nr. 31).

**OECD (2007):** Chapter 4: Civic and Social Engagement Outcomes of Learning. Understanding the Social Outcomes of Learning, OECD, Paris: 67–94.

**OECD (1997):** What Works in Innovation in Education. Combatting exclusion through adult learning, Paris.

**Rabe-Kleberg, U. (1993):** Bildungsbiographien – oder: Kann Hans noch lernen, was Hänschen versäumt hat?, in: Meier, A./ Rabe-Kleberg, U. (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Berlin: Luchterhand: 167–182.

Rauch, A./Dornette, J./Schubert, M./Behrens, J. (2008): Arbeitsmarktintegration: Berufliche Rehabilitation in Zeiten des SGB II, IAB-Kurzbericht 25/2008, Nürnberg.

**Sackmann, R./Wingens, M. (2001):** Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergänge, Sequenz und Verlauf, in: Sackmann, R./ Wingens, M. (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergänge – Sequenz – Verlauf, München: Verlag Weinheim: 17–48.

**Scherer, D. (1996):** Evaluation beruflicher Weiterbildung. Eine theoretisch-empirische Analyse auf der Datenbasis des Sozioökonomischen Panels, Frankfurt am Main.

**Schmidt, B. (2009):** Bildung im Erwachsenenalter, in: Tippelt, R./ Schmidt, B. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung, Wiesbaden: 661–673.

Schneider, H./Brenke, K./Hess, D./Kaiser, L./Steinwede, J./Uhlendorff, A. (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Research Report, IZA, Bonn.

**Schneider, H./Uhlendorff, A. (2006):** Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung, IZA Discussion Paper No. 2255.

**Schömann, K./Leschke, J. (2004):** Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion – der Markt alleine wird's nicht richten, in: Lauterbach, W. (Hrsg.): Bildung als Privileg, Wiesbaden: VS: 353–391.

**Stuth, S./Hennig, M./Allmendinger, J. (2009):** Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. WZB Discussion Paper P 2009-001.

**Wendt, C./Maucher, M. (2000):** Mütter zwischen Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit. Institutionelle Hilfen und Hürden bei einem beruflichen Wiedereinstieg nach einer Kinderpause, Arbeitspapiere MZES, Mannheim.

**Wolter, F./Schiener, J. (2009):** Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61: 90–117.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

#### Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 11018 Berlin www.bmfsfj.de

Stand: September 2009, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser Servicetelefon: 01801/907050\*

Fax: 03018/5554400

Montag-Donnerstag 9-18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

\* nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent pro angefangene Minute