

Weiterbildung atypisch Beschäftigter

Lutz Bellmann, Philipp Grunau, Ute Leber und
Martin Noack

Weiterbildung atypisch Beschäftigter

Lutz Bellmann, Philipp Grunau, Ute Leber und Martin Noack

Kontakt

Prof. Dr. Lutz Bellmann
Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbes. Arbeitsökonomie
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
und
Leiter des Forschungsbereichs Betriebe und Beschäftigung
Leiter des IAB-Betriebspanels

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

Telefon 0911 179-3046
Fax 0911 179-3736
E-Mail lutz.bellmann@iab.de
www.iab.wiso.uni-erlangen.de/index.shtml

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt	3
2.1	Atypische Beschäftigung betrifft einen großen Teil der Bevölkerung	4
2.2	Atypische Beschäftigung hat viele Gesichter	5
2.3	Atypische ist in vielen Fällen auch prekäre Beschäftigung	7
3	Stand der Forschung	8
3.1	Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter – theoretische Überlegungen	8
3.2	Empirische Evidenz	13
4	Datengrundlage und Methodik	15
4.1	Datengrundlage	15
4.2	Methodik	18
5	Empirische Ergebnisse	21
5.1	Atypisch Beschäftigte haben schlechtere Chancen, an formaler Weiterbildung teilzunehmen, als nicht atypisch Beschäftigte, und im Zeitverlauf ist die Benachteiligung weiter angewachsen	21
5.2	Atypisch Beschäftigte, die zugleich prekär beschäftigt sind oder weitere „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme an Weiterbildung aufweisen, sind beim Zugang zur formalen Weiterbildung zusätzlich benachteiligt	29
5.3	Atypisch und prekär Beschäftigte haben schlechtere Chancen, an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilzunehmen, als Arbeitslose	32
5.4	Die Benachteiligung atypisch Beschäftigter ist bei der informellen Weiterbildung weniger stark ausgeprägt als bei der formalen Weiterbildung	37
5.5	Atypisch Beschäftigte sind weniger zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten als nicht atypisch Beschäftigte	43
5.6	Zwischenfazit	50
6	Wie kann die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter erhöht werden? Best-Practice-Beispiele	51
6.1	Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Zeitarbeitern	51
6.2	Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten	55
6.3	Was kann man aus den Praxisbeispielen lernen?	57
7	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	58
8	Literaturverzeichnis	61
9	Anhang	1

1 Einleitung

In den meisten entwickelten Ländern ist die Bildung der Bürger die wichtigste Ressource. Die moderne Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, aber auch die Globalisierung erfordern ständige Anpassungen der individuellen Qualifikation. Die schulische und berufliche Bildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist also nicht (mehr) ausreichend, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Eine kontinuierliche „Beschäftigungsfähigkeit“ ist der Schlüssel zur individuellen Teilhabe an wirtschaftlichem Wohlstand. Junge Menschen müssen erfolgreicher und früher in den Arbeitsmarkt integriert werden, Erwerbsunterbrechungen dürfen nicht mit verschlechterten Erwerbschancen verbunden sein und Erwachsene sollen auf der Basis einer fundierten Ausbildung und kontinuierlicher Weiterbildung länger als heute produktiv am Erwerbsleben teilhaben.

In den jüngst veröffentlichten Daten des Adult Education Surveys (AES) hat sich gezeigt, dass im Jahr 2012 die bisher höchste Teilnahmequote an Weiterbildung seit dem Jahr 1979 gemessen wurde (BMBF 2013). Vor dem Hintergrund dieses erfreulichen Befunds stellt sich die Frage, ob alle Personen- bzw. Beschäftigtengruppen von der gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung erfasst sind oder ob es einzelne Gruppen gibt, die hierbei außen vor bleiben. Ausgehend von Befunden, die für 2003 die Weiterbildungsbeteiligung speziell von atypisch Beschäftigten als kritisch darstellten (Hense & Baltes, 2007), wird in der vorliegenden Studie das Augenmerk auf die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen in Befristungen, Leih- bzw. Zeitarbeit, Teilzeitarbeit und Minijobs gerichtet. Diese Beschäftigungsformen haben insbesondere im Zuge der Hartz-Reformen in den letzten zehn Jahren in Deutschland stark an Bedeutung gewonnen. Die Datengrundlage für die empirische Untersuchung sind die Erwerbstätigenbefragungen der Jahre 2005/06 und 2011/12 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (BAuA), ergänzt durch die Mikrozensus der Jahre 2003 und 2009.

Für Arbeitgeber zeichnen sich atypische Beschäftigungsformen im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen durch größere Flexibilität aus, auf die sie in Zeiten großer wirtschaftlicher Unsicherheit angewiesen sind. Hinzu kommen Arbeitskostenvorteile. Nicht nur bei sozialen Dienstleistungen spielt dieses Argument neben z. B. der zeitlich begrenzten Vergabe von öffentlichen Mitteln, die Befristungen oft notwendig macht, eine große Rolle. Aber auch für Arbeitnehmer haben bestimmte atypische Beschäftigungsformen Vorteile. Oftmals lassen sich zum Beispiel nur in Teilzeitbeschäftigung die Bedürfnisse der Frauen nach beruflicher Entwicklung mit der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen in Einklang bringen. Für die Beurteilung der atypischen Beschäftigungsformen sind neben den Kriterien der Entlohnung, dem Zugang zu sozialen Sicherungssystemen und der Beschäftigungsstabilität die Chancen des Übergangs in ein Normalarbeitsverhältnis von zentraler Bedeutung. Vorliegende empirische Studien ermitteln jedoch vergleichsweise schlechte Übergangswahrscheinlichkeiten (Gerner/Hohendanner 2010).

Damit sind zumindest für die Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform eine dauerhaft niedrige Entlohnung, eine geringe Arbeitsplatzsicherheit und eine unzureichende soziale Absicherung einschließlich des hohen Risikos der Altersarmut vorprogrammiert. In diesem Zusammenhang kommt der beruflichen Weiterbildung eine Schlüsselstellung zu, weil sie die Chancen der betrieblichen Integration im bestehenden Arbeitsverhältnis verbessert und darüber hinaus für den Einzelnen Möglichkeiten schafft, aus der bestehenden Sackgasse herauszukommen und in anderen Beschäftigungsbereichen einer neuen beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Allerdings reicht es für eine

in diesem Sinne erfolgreiche berufliche Entwicklung nicht aus, dass überhaupt eine Weiterbildung absolviert wird. Es muss vielmehr als Vergleichsmaßstab die Weiterbildungsteilnahme der mit den atypisch Beschäftigten im Wettbewerb stehenden Gruppen herangezogen werden. Dabei handelt es sich nicht nur um die in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten, sondern auch um die Arbeitslosen. Diese Vergleiche werden in der vorliegenden Studie angestellt. Zusätzlich werden dabei auch die Unterschiede innerhalb der Gruppen der atypisch und der normal Beschäftigten, zum Beispiel aufgrund des individuellen Lebensalters oder des Geschlechts, in der Analyse so weit wie möglich berücksichtigt.

Der Aufbau der vorliegenden Studie ist wie folgt: Kapitel 2 bietet einen Überblick über die jüngere Entwicklung der atypischen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In Kapitel 3 werden die Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter theoretisch analysiert und die bereits vorliegende empirische Evidenz präsentiert. In Kapitel 4 beschreiben wir unsere Datengrundlagen sowie die von uns verwendete Datenmethodik, bevor in den folgenden Kapiteln die empirischen Ergebnisse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung unter Ergänzung des Mikrozensus (Kapitel 5) vorgestellt werden. In Kapitel 6 werden Best Practices aufgezeigt, die Lösungsansätze bieten, mit denen die Weiterbildungschancen von atypisch und prekär Beschäftigten verbessert werden können. Das Kapitel 7 schließt mit einem Fazit.

2 Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Unter die atypische Beschäftigung werden im Sinne einer Negativdefinition all jene Beschäftigungsverhältnisse subsumiert, die vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen. Von einem Normalarbeitsverhältnis wird dann gesprochen, wenn die Kriterien Vollzeitätigkeit, unbefristeter Arbeitsvertrag, Integration in die sozialen Sicherungssysteme sowie Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis erfüllt sind. Liegt einer dieser Tatbestände nicht vor, handelt es sich um atypische Erwerbsformen. Dementsprechend werden folgende Beschäftigungsgruppen zur atypischen Beschäftigung gezählt:

- **Teilzeitarbeit:** Der/die Beschäftigte hat eine Arbeitszeit, die geringer ist als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten (in unserer Analyse festgelegt auf eine vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche).
- **Geringfügige Beschäftigung:** Es liegt eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) vor, deren monatliches Entgelt auf 400 Euro begrenzt ist. Diese Beschäftigung wird nicht als Nebentätigkeit ausgeführt.¹
- **Befristete Tätigkeiten:** Der Arbeitsvertrag ist zeitlich befristet.
- **Zeitarbeit:** Die Person ist bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt und wird von dieser an ausleihende Unternehmen vermittelt.

Atypische Beschäftigungsformen eröffnen den Arbeitnehmer*innen Arbeitsmöglichkeiten, die sonst zum Teil nicht gegeben wären. So werden beispielsweise Minijobs als Zusatzverdienst zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens genutzt und Teilzeitarbeit erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben. Doch auch wenn Teilzeitarbeit aus verschiedenen Gründen oftmals gewünscht

¹ Mittlerweile wurde der Betrag auf 450 Euro angehoben. Da sich unsere Analysen aber auf einen früheren Zeitraum beziehen, in dem die Grenze bei 400 Euro lag, ist dieser Betrag angegeben.

ist (Voss-Dahm 2006), gibt es auch „unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte“, die eigentlich lieber in Vollzeit arbeiten würden. Im Unterschied hierzu ist ein befristetes Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern nur sehr selten explizit gewünscht: So war fast die Hälfte der Betroffenen 2011 deswegen befristet beschäftigt, weil sie keine unbefristete Stelle gefunden hatten, und nur fünf Prozent gaben an, sich gezielt für eine befristete Anstellung entschieden zu haben (Körner et al. 2012).

Zu berücksichtigen ist zusätzlich, dass einzelne Formen der atypischen Beschäftigung – wie eben dargestellt – zwar den Präferenzen der Arbeitnehmer entgegenkommen, sie aber auch erhebliche Nachteile für diese mit sich bringen. So sind etwa mit Teilzeitarbeit starke Lohneinbußen und damit niedrigere Rentenansprüche verbunden, zudem sinken auch die Chancen auf Führungspositionen deutlich (Holst 2009). Auch die Befristung und die Zeitarbeit sind mit niedrigeren Löhnen, schlechteren Arbeitsbedingungen und einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden (Lengfeld/Kleiner 2009, Wieland et al. 2001, Brehmer/Seifert 2008). Weitere Untersuchungen zeigen zudem, dass sich temporäre Beschäftigung aufgrund der damit verbundenen Planungsunsicherheit negativ auf das individuelle Wohlbefinden sowie die subjektive Wahrnehmung, zur Gesellschaft zu gehören, auswirken kann (Gundert/Hohendanner 2011). In internationalen Vergleichen, wie z. B. den auf dem European Working Conditions Survey (EWCS) 2007 und 2012 basierenden Studien, wird der Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und Weiterbildung nur am Rande gestreift. Die Arbeitsbedingungen einschließlich der Weiterbildungschancen von Zeitarbeitnehmern auf der Basis des EWCS 2000 untersuchen Nienhüser/Matiaske (2006).

Aus betrieblicher Perspektive werden atypische Beschäftigungsverhältnisse vor allem genutzt, um gesetzliche, tarifvertragliche oder betriebliche Standards zu umgehen, die für die regulär Beschäftigten gelten und die mit Kosten verbunden sind. Dazu gehört vor allem der Kündigungsschutz, aber auch andere Regelungen, die z. B. die Entgelte oder den Urlaubsanspruch betreffen. Kostenvorteile werden dabei insbesondere bei einer unsicheren oder diskontinuierlichen wirtschaftlichen Entwicklung realisiert, wenn eine hohe Flexibilität in der Arbeitsorganisation erforderlich ist, oder wenn Unsicherheiten über die Eignung von Arbeitskräften bestehen (Bellmann/Fischer/Hohendanner 2009).

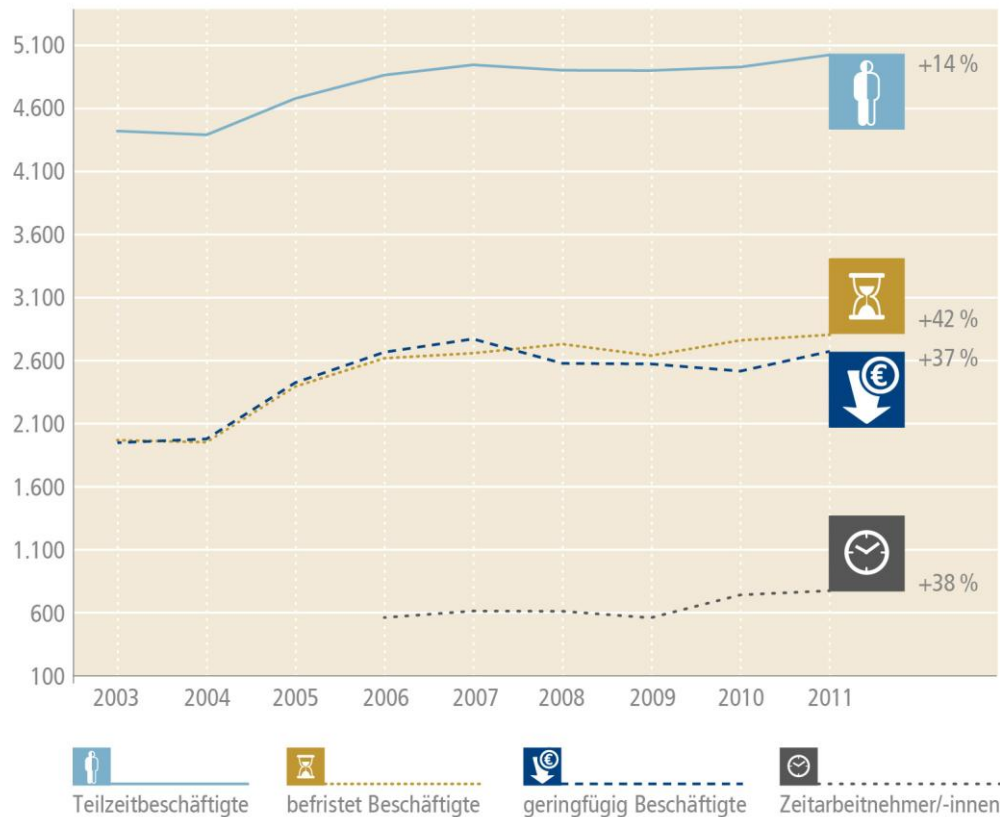
2.1 Atypische Beschäftigung betrifft einen großen Teil der Bevölkerung

Insgesamt sind in Deutschland im Jahre 2011 fast 8 Millionen Menschen atypisch beschäftigt gewesen, das ist mehr als ein Viertel aller abhängig Beschäftigten (Statistisches Bundesamt, 2013). Wirft man einen Blick auf die quantitative Bedeutung einzelner atypischer Beschäftigungsformen, so zeigt sich, dass Teilzeitarbeit die mit Abstand am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform ist, gefolgt von befristeter und geringfügiger Beschäftigung und schließlich Zeitarbeit. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 2011 über 5 Millionen Teilzeitbeschäftigte, 2,8 Millionen befristet und 2,7 Millionen geringfügig Beschäftigte. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer lag bei 775 Tausend. Die einzelnen Teilgruppen sind nicht überschneidungsfrei, sodass ihre Summe mehr als die Gesamtzahl von 8 Millionen beträgt (Abb. 1).

Differenziert man diese Zahlen nach dem Geschlecht, so fällt auf, dass die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen bei Männern und Frauen eine unterschiedliche Bedeutung haben (vgl. Abb. A und B im Anhang; Näheres hierzu auch in Abschnitt 2.2). So spielt bei den Frauen die Teilzeitbeschäftigung die größte Rolle, bei den Männern hingegen die befristete Beschäftigung. Nicht

zuletzt aufgrund der großen Anzahl weiblicher Teilzeitbeschäftigter sind insgesamt mehr Frauen als Männer zur Gruppe der atypisch Beschäftigten zu zählen.

Abbildung 1: Erwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen atypischer Beschäftigung (in Tausend)



Quelle: Mikrozensus

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung; ohne Zeit- und Berufssoldaten/-soldatinnen sowie Grundwehr- und Zivildienstleistende.

Bis 2004 Ergebnisse einer Bezugswoche im Frühjahr, ab 2005 Jahresdurchschnittswerte.

Die einzelnen Teilgruppen sind nicht überschneidungsfrei.

Angaben für Zeitarbeit erst ab 2006 vorhanden.

Im Zeitverlauf ist ein relativ deutlicher Anstieg der einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung festzustellen. So ist etwa die Zahl der befristet Beschäftigten von 2003 bis zum Jahr 2011 um mehr als 800 Tausend gestiegen, die der geringfügig Beschäftigten um mehr als 700 Tausend. Speziell für die Zeitarbeit wird zudem der starke Einfluss der konjunkturellen Entwicklung deutlich. So ist die Anzahl der Zeitarbeiter während der Wirtschafts- und Finanzkrise zurückgegangen, danach aber wieder deutlich angestiegen. Dies belegt die Bedeutung dieser Beschäftigungsform als Flexibilitätsinstrument.

2.2 Atypische Beschäftigung hat viele Gesichter

Hinsichtlich der soziodemografischen Zusammensetzung der einzelnen Beschäftigtengruppen zeigen sich deutliche Unterschiede. Bereits oben wurde auf den großen Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung aufmerksam gemacht. Männer und Frauen unterscheiden sich aber nicht nur im Umfang der Teilzeitbeschäftigung, sondern auch in Bezug auf ihre Teilzeitmuster: Während Frauen vor allem während der Familienphase teilzeitbeschäftigt sind, gehen Männer insbesondere zu Beginn und Ende ihrer Erwerbstätigkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach (Wanger 2011). Eben-

so spielt auch die geringfügige Beschäftigung bei den Frauen eine größere Rolle als bei den Männern. Nach den Daten des Mikrozensus waren im Jahr 2011 mehr als drei Viertel der geringfügig Beschäftigten Frauen (vgl. Abb. A und B im Anhang).

Dahingegen stellen die Männer den Großteil der Zeitarbeitnehmer (vgl. Abb. A und B im Anhang). Für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer ist weiterhin festzustellen, dass sie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen über eine eher niedrige Qualifikation verfügen, was sich sowohl bei den beruflichen als auch den schulischen Abschlüssen zeigt. So sind Personen ohne eine Berufsausbildung in der Gruppe der Zeitarbeiter deutlich überrepräsentiert, Personen mit einem höheren beruflichen Bildungsabschluss hingegen unterrepräsentiert. Der hohe Anteil der Personen ohne Berufsabschluss spiegelt sich auch in den Berufsfeldern der Zeitarbeit wider, bei denen insbesondere Hilfsarbeiter dominieren (Bellmann/Fischer/Hohendanner 2009).

Im Unterschied zur Zeitarbeit ist befristete Beschäftigung nicht auf bestimmte Personengruppen konzentriert, vielmehr ist hier eine größere Bandbreite festzustellen. So sind jüngere Personen häufiger betroffen als Ältere, Frauen etwas mehr als Männer. Differenziert nach Berufen zeigt sich, dass vor allem Hilfsarbeitskräfte, aber auch Wissenschaftler überdurchschnittlich häufig einen befristeten Arbeitsvertrag haben (Statistisches Bundesamt 2010).

Die genannten Unterschiede sind für unsere Analyse insofern von Bedeutung, als dass Merkmale wie die Qualifikation, die Art der ausgeübten Tätigkeit oder das Geschlecht in einem engen Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung stehen. Unterscheiden sich die einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten in diesen Charakteristika von Personen in Normalarbeitsverhältnissen, so kann auch dies etwaige Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung erklären. Dies macht es erforderlich, in der empirischen Untersuchung nicht nur auf die Beschäftigungsform an sich abzustellen, sondern zusätzlich weitere Merkmale zu kontrollieren.

Tabelle 1: Kombination atypischer Beschäftigungsmerkmale (2011/12)

	Atypische insgesamt	darunter		
		Atypische mit 1 Merkmal	Atypische mit 2 Merkmalen	Atypische mit 3 bis 4 Merkmalen
Anteil an Erwerbstätigen	31,5 %	78,0 %	19,7 %	2,3 %
	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Befristung	/	27,5 %	8,6 %	5,8 %
Teilzeit	13,0 %	/	1,5 %	17,0 %
Zeitarbeit	34,5 %	13,0 %	/	4,0 %
Geringfügigkeit	15,4 %	95,4 %	2,7 %	/

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Anteilswerte hochgerechnet.

Lesebeispiel: 27,5 Prozent der Erwerbstätigen mit befristetem Arbeitsvertrag sind zusätzlich in Teilzeit beschäftigt. Umgekehrt sind 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten zusätzlich befristet.

Wie oben bereits erwähnt wurde, sind die einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung nicht überschneidungsfrei. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Kombination verschiedener atypischer Beschäftigungsmerkmale. Hier wird zunächst deutlich, dass in den Jahren 2011/2012 mehr als jeder fünfte atypisch Beschäftigte (22 Prozent) einen Arbeitsplatz hatte, der mehr als ein Merkmal atypischer Beschäftigung aufwies. So waren beispielsweise 27,5 Prozent der befristet Beschäftigten zugleich in Teilzeit beschäftigt, aber nur 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten zugleich befristet. Besonders groß sind die Überschneidungen zwischen der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung. Nach den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung waren in den Jahren 2011/2012 zwar „nur“ 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten zugleich auch geringfügig beschäftigt, doch waren umgekehrt 95 Prozent der geringfügig Beschäftigten zugleich auch in Teilzeit beschäftigt (für Daten zu 2005/2006 vgl. Tab. A im Anhang).

2.3 Atypische ist in vielen Fällen auch prekäre Beschäftigung

Der Begriff der atypischen Beschäftigung ist grundsätzlich zunächst von dem der prekären Beschäftigung zu unterscheiden. So zeichnet sich prekäre Beschäftigung durch ein erhöhtes Armutsrisiko des Beschäftigten aus, das zusätzlich von der individuellen Berufsbiografie sowie dem Haushaltskontext abhängt. Zwar können auch atypische Beschäftigungsformen mit prekärer Beschäftigung einhergehen, da sie nicht immer den Anspruch erfüllen, den eigenen Lebensunterhalt sowie gegebenenfalls den weiterer Haushaltsmitglieder zu sichern. Dennoch sind ein erhöhtes Armutsrisiko und damit eine prekäre Beschäftigung hier nicht per se gegeben (Statistisches Bundesamt 2012). Wir definieren daher:

- **Personen mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung:** Personen, die ein persönliches Monatsnettoeinkommen von unter 700 Euro haben und die hieraus ihren Lebensunterhalt maßgeblich finanzieren.

Tabelle 2: Anzahl und Anteile von Personen mit nicht existenzsichernder Beschäftigung unter den Normalbeschäftigten, atypisch Beschäftigten sowie deren Untergruppen (absolute Werte in Tausend, Anteile in Prozent)

	Gesamt		Normal		Atypisch (ohne Zeitarbeit)		Befristung		Teilzeit		Zeitarbeit (15–34 Jahre)		Geringfügig	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009
Frauen	2.560 18,9%	2.124 14,5%	514 5,8%	— 2,6%	— 39,0%	— 29,4%	217 22,4%	250 18,0%	— 42,6%	— 32,6%	— —	— 18,5%	1.284 78,4%	1.511 76,1%
Männer	385 2,5%	319 2,0%	196 1,4%	— 0,8%	— 14,2%	— 12,0%	100 10,0%	81 6,5%	— 29,1%	— 25,2%	— —	— 4,2%	126 40,4%	279 47,4%
Gesamt	2.751 9,5%	2.324 7,6%	639 2,8%	— 1,4%	— 33,3%	— 25,4%	305 15,5%	322 12,2%	— 41,4%	— 31,8%	— —	— 8,6%	1.425 73,1%	1.840 71,5%

Quelle: Mikrozensus 2003 und 2009. Anteilswerte hochgerechnet. Nicht existenzsichernde Beschäftigung wird als Situation definiert, in der eine Person ein persönliches Nettoeinkommen von unter 700 Euro/Monat besitzt und ihren Lebensunterhalt maßgeblich aus Erwerbstätigkeit finanziert. Absolute Werte können nur für befristet und geringfügig Beschäftigte sowie alle Beschäftigten angegeben werden.

Die Personen mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung, bei der wir also auch von prekärer Beschäftigung sprechen, liegen quer zu den betrachteten Formen der atypischen Beschäftigung. Deutlich wird dies in Tabelle 2, in der die absolute Anzahl und die Anteile der Personen mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung in den einzelnen Gruppen der atypischen Beschäftigung sowie der atypischen Beschäftigung insgesamt dargestellt sind. Danach handelte es sich im Jahr 2009 bei insgesamt 25 Prozent aller atypisch Beschäftigten um Personen mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung. Der Anteil von Personen mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung war dabei bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern. Richtet man das Augenmerk auf die einzelnen Untergruppen der atypischen Beschäftigung, so fällt auf, dass der Anteil von Personen mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung bei den geringfügig Beschäftigten (und hier wiederum vor allem bei den Frauen) besonders hoch ist. Am geringsten ist er bei den befristet Beschäftigten. Auch in der Gruppe der Personen mit Normalarbeitsverhältnissen sind Arbeitnehmer mit einer nicht existenzsichernden Beschäftigung zu finden, doch ist deren Anteil mit deutlich unter 2 Prozent äußerst gering.

3 Stand der Forschung

Im Folgenden werden zunächst einige theoretische Überlegungen zur Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter angestellt und auf dieser Basis Hypothesen für unsere empirische Analyse abgeleitet. Anschließend werden vorliegende empirische Befunde präsentiert.

3.1 Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter – theoretische Überlegungen

Zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung einzelner Personengruppen werden üblicherweise verschiedene theoretische Ansätze aus unterschiedlichen Disziplinen herangezogen (zu einem Überblick vgl. etwa Behringer et al. 2009). Für die hier untersuchte Fragestellung – die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter – erscheint es besonders sinnvoll, Ansätze der Humankapitaltheorie und der Segmentationstheorie zu betrachten.

Humankapitaltheoretischen Überlegungen (Becker 1964) zufolge sind Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer grundsätzlich dann dazu bereit, in Humankapital zu investieren, wenn die damit verbundenen Erträge die Kosten übersteigen. Die Höhe der Weiterbildungserträge wird dabei wesentlich durch die Länge der Auszahlungsperiode bestimmt, aber auch durch die Frage, inwieweit die erworbenen Kompetenzen im Arbeitsablauf produktiv genutzt werden können. Ersichtlich wird hier sofort, dass derartige Kosten-Nutzen-Erwägungen aus betrieblicher Perspektive insbesondere bei temporären Beschäftigungsformen eine Rolle spielen können und es sich für Arbeitgeber (vermeintlich) nicht lohnt, in die Weiterbildung von befristet Beschäftigten zu investieren. Auf Basis dieser Überlegungen kommt es aber z. B. auch auf die Komplexität der Tätigkeitsinhalte einzelner Arbeitnehmergruppen und damit auf die Frage der effizienten Nutzbarkeit und Umsetzung der Lerninhalte an.

Im Rahmen der Segregations- und Segmentationstheorie (Doeringer/Piore 1971, Sengenberger 1987) dagegen spielt weniger die Kosten-Ertrags-Relation der Weiterbildungsbeteiligung eine Rolle, sondern die Frage, in welchem Arbeitsmarktsegment eine Person beschäftigt ist. Die Theorie geht davon aus, dass der innerbetriebliche Arbeitsmarkt in verschiedene Teilbereiche aufgeteilt ist, die sich u. a. in der Spezifität der notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse, der Arbeitserfahrung,

aber auch der Herausbildung von Gewohnheitsrechten voneinander unterscheiden. Dies kann auch Folgen für die Investitionen in Weiterbildung haben. Solche Investitionen dürften vor allem in die Stammbeflegschaft fließen, die sich durch eine hohe Betriebsbindung auszeichnet, wohingegen die sogenannte Randbeflegschaft, zu der auch viele Gruppen atypisch Beschäftigter gezählt werden können, bei betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten oftmals außen vor bleiben sollte.

Weiterbildung kann prinzipiell von den Unternehmen und/oder den Individuen selbst (sowie von öffentlicher Seite, insbesondere den Arbeitsagenturen) veranlasst und finanziert werden. Wie z. B. die jüngsten Ergebnisse des Adult Education Surveys (AES) 2012 zeigen, ist die betriebliche Weiterbildung das weitaus größte Weiterbildungssegment in Deutschland (BMBF 2013). In unserer Analyse betrachten wir aufgrund der verfügbaren Datenlage die berufliche Weiterbildung insgesamt, differenzieren also nicht zwischen der betrieblichen und der individuellen Weiterbildung. Dies macht es erforderlich, dass wir zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen nicht nur das Entscheidungskalkül der Betriebe, sondern auch die Interessen und Möglichkeiten der atypischen Arbeitnehmer selbst heranziehen. Neben der Abgrenzung von betrieblicher und individueller Weiterbildung gilt es auch, formale, non-formale und informelle Weiterbildung zu unterscheiden (European Commission, 2005, S. 22 f.). Hierbei kennzeichnet die formale Bildung, dass sie in einem institutionellen Rahmen (z. B. Schule, Universität, Ausbildungsbetrieb) stattfindet, der staatlichen Aufsicht unterliegt und Berechtigungen zum Besuch weiterführender Bildungseinrichtungen bzw. zur Aufnahme spezieller Berufstätigkeiten verleiht. Die non-formale Weiterbildung findet ebenfalls in einem institutionellen Rahmen statt (z. B. Betrieb, Weiterbildungseinrichtung), ausgebildetes Fachpersonal, eine Zertifizierung sowie staatliche Kontrolle sind allerdings optional und sie findet außerhalb des formalen gestuften Berechtigungs- und Zugangssystems statt. Informelle Weiterbildung schließlich umfasst alle intentionalen Lernaktivitäten außerhalb eines institutionellen Rahmens. Lernarrangements und der Lernprozess liegen hier in der Verantwortung des Lernenden (z. B. Lesen eines Lehrbuches, arbeiten mit einem Lernprogramm, Unterweisung durch Freunde oder Kollegen). Im Folgenden wird der Begriff „formal“ stellvertretend sowohl für die formale als auch für die non-formale Weiterbildung verwendet.

Unter Maßgabe dieser Überlegungen lassen sich für unsere empirische Untersuchung folgende Hypothesen für die einzelnen Subgruppen der atypischen Beschäftigung sowie diese Beschäftigungsform insgesamt ableiten:

H1: Teilzeitbeschäftigte haben schlechtere Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen, als Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte stehen dem Betrieb nur für einen begrenzten Zeitumfang zur Verfügung, was Auswirkungen auch auf den Zeitraum hat, in dem Weiterbildungserträge anfallen können. Dies sollte einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungsanreize der Unternehmen haben. Auch aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten selbst ist eine Beteiligung an Weiterbildung weniger wahrscheinlich als bei der Vergleichsgruppe der Vollzeitbeschäftigten. Zum Beispiel dürfte es für Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich oftmals um Frauen mit kleinen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen handelt, aus zeitorganisatorischen Gründen häufig schwierig sein, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, gerade wenn diese ganztägig sind oder am Wochenende stattfinden. Außerdem dürften auch finanzielle Restriktionen der Teilzeitbeschäftigten eine eigene Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen oftmals unmöglich machen.

H2: Geringfügig Beschäftigte haben schlechtere Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen, als nicht geringfügig Beschäftigte.

Ähnlich wie für die Teilzeitbeschäftigten lässt sich für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten argumentieren. Auch hier sollten der geringe Zeitumfang der Beschäftigung sowie zeitorganisatorische Gründe die Weiterbildungsanreize von Arbeitgebern und Arbeitnehmern reduzieren. Zudem ist zu berücksichtigen, dass geringfügig Beschäftigte häufig weniger komplexe Tätigkeiten ausüben, weshalb der Bedarf und der Nutzen der Weiterbildung insbesondere aus Sicht der Arbeitgeber als fraglich erachtet werden können (vgl. auch Baltes/Hense 2007).

H3: Bei befristet Beschäftigten sprechen aus theoretischer Sicht Faktoren sowohl für eine stärkere bzw. gleich hohe als auch für eine geringere Weiterbildungsbeteiligung als bei den unbefristet Beschäftigten.

Aus Sicht der Betriebe ist auf der einen Seite der Zeithorizont des Investitionsertrags aus Weiterbildung bei Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag begrenzt, weswegen Betriebe nur ein geringes Interesse daran haben sollten, in die Qualifikationen dieser Mitarbeitergruppe zu investieren. Auf der anderen Seite können Befristung und eine damit verbundene Weiterbildung aber auch als Screening-Instrument betrachtet werden, durch die sich Arbeitgeber die Möglichkeit verschaffen, Informationen über die (Entwicklungs-)Fähigkeiten der Beschäftigten zu gewinnen, die für eine Entscheidung über die Entfristung relevant sein können (vgl. auch Reinowski/Sauermann 2008). Dies würde den Weiterbildungsanreiz für Unternehmen erhöhen. Aus Sicht der befristet Beschäftigten selbst sollte ein hohes Interesse an einer Weiterbildungsbeteiligung vorherrschen mit dem Ziel, hierdurch Beschäftigungschancen beim jetzigen oder einem anderen Arbeitgeber zu erhöhen. Dabei sollte im Hinblick auf Beschäftigungschancen auf dem externen Arbeitsmarkt vorrangig ein Interesse am Erwerb allgemeiner, übertragbarer Kompetenzen bestehen. Allerdings ist davon auszugehen, dass befristet Beschäftigte derartige Weiterbildungsinteressen bei ihrem Arbeitgeber nur schwer durchsetzen können. Insgesamt ist für die Gruppe der befristet Beschäftigten aus theoretischer Sicht folglich eine eindeutige Annahme zur Höhe der Weiterbildungsbeteiligung nicht möglich.

H4: Zeitarbeitnehmer haben schlechtere Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen, als Nichtzeitarbeitnehmer.

Auch bei der Gruppe der Zeitarbeitnehmer, die nur für eine begrenzte Zeit an ein Unternehmen entliehen werden, spielt der Zeithorizont der Beschäftigung eine Rolle. Inwieweit die Entleihbetriebe einen Anreiz dazu haben, in die Weiterbildung dieser Arbeitnehmergruppe zu investieren, ist somit fraglich. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass Zeitarbeiter – wie oben dargestellt – häufig als Hilfsarbeiter eingesetzt sind und folglich eher wenig komplexe Tätigkeiten ausüben, die einen geringen Weiterbildungsbedarf induzieren. Die Zeitarbeitnehmer selbst sollten – analog zu den befristet Beschäftigten – ein grundsätzliches Interesse an einer Weiterbildungsbeteiligung haben, das sie jedoch in der Regel wohl nur schwer gegenüber dem Betrieb durchsetzen können. Da Zeitarbeitnehmer formal dem Verleihunternehmen angehören, kommt dieses als weiterer potenzieller Träger der Weiterbildung in Betracht. Inwieweit Zeitarbeitsunternehmen ein Interesse daran haben, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren, ist allerdings fraglich: Zwar dürften Qualifizierungsaktivitäten die Verleihchancen der Arbeitnehmer verbessern, jedoch auch die Gefahr erhöhen, dass weitergebildete Zeitarbeiter von den Entleihfirmen übernommen werden – auch wenn oftmals für den Fall einer Abwerbung Prämien zwischen Entleih- und Verleihbetrieb vereinbart wurden (vgl. Bolder/Naevecke/Schulte 2005).

Fasst man die voranstehenden Überlegungen zusammen, so ergibt sich für die Gruppe der atypisch Beschäftigten insgesamt folgende Hypothese:

H5: Atypisch Beschäftigte insgesamt weisen eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf als Personen, die nicht atypisch beschäftigt sind.

Aus betrieblicher Perspektive lässt sich diese Erwartung damit begründen, dass Unternehmen ihre Weiterbildungsaktivitäten auf jene Beschäftigtengruppen konzentrieren, die dem Betrieb voraussichtlich langfristig zur Verfügung stehen, die eine komplexe Tätigkeit ausüben bzw. eine verantwortliche Stelle innehaben. Dies sollte vor allem auf jene Personen zutreffen, die sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden. Auch wenn die atypisch Beschäftigten selbst ein Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme haben dürften, ist es fraglich, inwieweit sie ihre Weiterbildungsinteressen gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können bzw. inwieweit sie selbst aufgrund zeitorganisatorischer und finanzieller Restriktionen dazu in der Lage sind, Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren bzw. an solchen teilzuhaben.

Wie oben gezeigt wurde, sind viele atypisch Beschäftigte zusätzlich auch prekär beschäftigt. Darüber hinaus weisen atypisch Beschäftigte oftmals bestimmte Merkmale auf, die in einem negativen Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung stehen. Dies gilt etwa für die Staatsbürgerschaft. Vor diesem Hintergrund formulieren wir folgende Hypothesen:

H6: Ist die atypische Beschäftigung zugleich prekär, wirkt sich dies zusätzlich negativ auf die Weiterbildungschancen aus.

Begründet werden kann dies damit, dass die finanziellen Möglichkeiten der prekär Beschäftigten so begrenzt sind, dass eine Finanzierung von Weiterbildung aus eigenen Mitteln nur sehr schwierig zu bewerkstelligen sein dürfte. Aus Perspektive der Unternehmen ist zudem anzunehmen, dass gerade die prekär und zugleich atypisch Beschäftigten in der Regel wohl nicht zu den Kernbelegschaften gehören, auf die sich betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zumeist konzentrieren.

H7: Unter atypisch Beschäftigten haben Ausländer und Geringqualifizierte besonders geringe Weiterbildungschancen.

Aus verschiedenen Studien (z. B. dem AES) ist bekannt, dass Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit geringem Qualifikationsniveau beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung benachteiligt sind. Dies hat unter anderem mit den Sprachkenntnissen, aber auch mit den spezifischen Beschäftigungs- und Tätigkeitsmerkmalen vieler Personen mit Migrationshintergrund und solcher mit geringer Qualifikation zu tun. Treffen die Merkmale „Ausländer“² oder „gering qualifiziert“ mit dem Merkmal „atypische Beschäftigung“ zusammen, so kann angenommen werden, dass sich dies „doppelt“ negativ auf die Weiterbildungschancen auswirkt.

Im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen sollten atypisch Beschäftigte den vorstehenden Überlegungen zufolge also Nachteile beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung haben. Angesichts der Debatte um 10 Jahre Agenda 2010 stellt sich aber auch die Frage, ob jede (auch

² In den der Studie zugrunde liegenden Daten wurde Migrationshintergrund nicht direkt erhoben. Stattdessen wird in unseren Analysen der Indikator deutsche/nicht deutsche Staatsbürgerschaft verwendet.

atypische und prekäre) Beschäftigung immer noch besser ist als keine Beschäftigung. Wir postulieren die Hypothese:

H8: Atypisch Beschäftigte haben schlechtere Chancen, an Maßnahmen der formalen beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, als Arbeitslose. Dabei stellt sich ihr Zugang wiederum dann besonders schlecht dar, wenn sie – zusätzlich zur atypischen Beschäftigung – prekär beschäftigt sind oder einen Migrationshintergrund haben.

Bei einer solchen Gegenüberstellung ist zu beachten, dass sich die Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen grundsätzlich voneinander unterscheiden. So sind die Arbeitslosen insbesondere keine Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildung – was für unsere Analyse bedeutet, dass die eben dargestellten Überlegungen zum betrieblichen Weiterbildungskalkül bei diesen Personen keine Rolle spielen. Arbeitslose unterliegen dagegen den Förderstrukturen der Arbeitsagenturen, die spezielle Regelungen zur Qualifizierung umfassen. Während Normalbeschäftigte also durch die Unterstützung ihrer Arbeitgeber sowie durch eigene zeitliche und finanzielle Ressourcen an Weiterbildung teilnehmen können, werden Arbeitslose in ihrem Weiterbildungsbestreben von den Arbeitsagenturen unterstützt. Auf atypisch und prekär Beschäftigte hingegen trifft dies nur bedingt zu.

Wie oben erwähnt wurde, kann Weiterbildung sowohl formal als auch informell erfolgen. Beim Vergleich atypisch Beschäftigte – Arbeitslose grenzen wir die berufliche Weiterbildung nur auf formale Maßnahmen ein. Dies halten wir für sinnvoll, da es sich bei den meisten Arten der informellen Weiterbildung um arbeitsintegrierte bzw. arbeitsplatznahe Lernformen handelt, die bei Arbeitslosen nur von untergeordneter Bedeutung sind. Vielmehr dominieren bei dieser Personengruppe aufgrund der speziellen Förderbedingungen der Arbeitsagenturen Lehrgänge und Seminare, also Aktivitäten der formalen Weiterbildung.

In der Einführung wurde erwähnt, dass den Befunden des AES zufolge die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt in den letzten Jahren angestiegen ist. Fraglich ist, ob von dieser gestiegenen Teilnahmequote auch die atypisch Beschäftigten profitieren konnten. Für die zeitliche Entwicklung der Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter nehmen wir an:

H9: Die Weiterbildungsbenachteiligung atypisch Beschäftigter im Vergleich zu nicht atypisch Beschäftigten ist in den letzten Jahren zurückgegangen.

Wir begründen diese Annahme mit dem zunehmenden Druck, der auf den Unternehmen durch die knapper werdenden Arbeits- und Fachkräfte lastet. Wie vorliegende Untersuchungen zeigen, liegt in Deutschland derzeit zwar noch kein flächendeckender Fachkräftemangel vor, doch sind zunehmend Engpässe in einzelnen Bereichen des Arbeitsmarktes zu erkennen (Kubis et al. 2013). Betriebe können auf verschiedenerelei Art und Weise hierauf reagieren. Eine wichtige Strategie wird gemeinhin in der Qualifizierung gesehen – und dabei gerade auch in der Qualifizierung jener Beschäftigtengruppen, die bislang nur unterdurchschnittlich an Weiterbildungsaktivitäten partizipiert haben. Vor diesem Hintergrund erscheint es plausibel, dass Unternehmen zunehmend auch atypisch Beschäftigte in Qualifizierungsaktivitäten einbeziehen.

Da zu vermuten steht, dass die Teilnahme an informeller Weiterbildung geringere Zugangshürden beinhaltet als die an formaler Weiterbildung, stellen wir zusätzliche folgende Hypothese auf:

H10: Die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von atypisch Beschäftigten und nicht atypisch Beschäftigten sind bei der informellen Weiterbildung weniger stark ausgeprägt als bei der formalen Weiterbildung.

Bei der informellen Weiterbildung wird in der Literatur oftmals von geringeren Zugangshürden gerade für jene (in der Regel geringqualifizierten) Personengruppen ausgegangen, die an der formalen Weiterbildung nur unterdurchschnittlich partizipieren (z. B. Dobischat et al. 2003). Begründet wird dies u. a. damit, dass das informelle Lernen oftmals beiläufig, integriert in den Arbeitsablauf, abläuft und daher mit einem geringeren finanziellen und zeitlichen Aufwand verbunden ist und die Entscheidung für oder gegen Weiterbildung weniger bewusst erfolgt. Wir vermuten, dass diese Annahme auch für die Gruppe der atypisch Beschäftigten gilt.

Um einen näheren Einblick in die Motivlage der beteiligten Akteure (Arbeitgeber, atypisch Beschäftigte) bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung zu bekommen, betrachten wir weiterhin auch die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit den sich ihnen bietenden Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir nehmen an:

H11: Atypisch Beschäftigte sind weniger zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten als Personen, die nicht atypisch beschäftigt sind.

Geht man davon aus, dass atypisch Beschäftigte ein ähnlich großes Interesse daran haben, an Weiterbildung teilzunehmen, wie nicht atypisch Beschäftigte, dass sie aber – aufgrund eigener finanzieller bzw. organisatorischer Restriktionen oder aufgrund mangelnder Angebote seitens der Betriebe – weniger häufig hieran teilhaben, sollte sich dies negativ auf ihre Zufriedenheit auswirken.

3.2 Empirische Evidenz

Für Deutschland sind verschiedene Untersuchungen zu finden, die den Zusammenhang von Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses und der Weiterbildungsbeteiligung betrachten. Die meisten dieser Studien basieren auf Individualdaten zur Weiterbildung, einige wenige ziehen aber auch Betriebs- bzw. Unternehmensdaten als Grundlage heran. Im Folgenden wird ein Überblick über vorliegende Untersuchungen gegeben, ohne dabei einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Eine sehr umfassende Analyse, die zugleich auch als Vorlage für unsere Studie dient, ist die Untersuchung von Baltes/Hense (2007), die auf Basis der Daten des Mikrozensus 2003 die Teilnahme atypisch Beschäftigter an Maßnahmen der formalen und informellen Weiterbildung betrachten und diese mit der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen sowie der von Personen in Arbeitslosigkeit vergleichen. Die Autorinnen kommen zu dem Ergebnis, dass atypisch Beschäftigte schlechtere Zugangschancen zur formalen Weiterbildung haben als Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Im Hinblick auf die Zugangschancen zur informellen Weiterbildung finden sie dagegen keine solchen Nachteile. Im Vergleich mit Arbeitslosen schneiden atypisch Beschäftigte sogar in beiden Fällen schlechter ab.

Differenziert nach verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen zeigt sich, dass Teilzeitkräfte sowie hauptsächlich geringfügig Beschäftigte signifikant seltener an (formaler) Weiterbildung teil-

nehmen als die entsprechenden Vergleichsgruppen. Keine statistisch signifikante geringere Weiterbildungsbeteiligung finden die Autorinnen dagegen für die Gruppe der befristet Beschäftigten. Zeitarbeiter waren in der Mikrozensus-erhebung von 2003 noch nicht separat ausgewiesen. Betrachtet man die quer liegende Gruppe der prekär Beschäftigten, zeigt sich allerdings auch hier eine geringere Teilnahme an formaler Weiterbildung.

Auch die Studie von Reinowski/Sauermann (2008), die ebenfalls auf den Daten des Mikrozensus basiert, findet keinen systematischen Nachteil beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung von (geringqualifizierten) befristet Beschäftigten gegenüber unbefristet Beschäftigten. Untersuchungen auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) dagegen (Wilkens/Leber 2003, Sauermann 2006) deuten auf geringere Weiterbildungschancen befristet Beschäftigter im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten hin. Die Ergebnisse des aktuellen Adult Education Surveys (AES) 2012 schließlich zeigen, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung befristet bzw. unbefristet Beschäftigter in Abhängigkeit von der Art der Qualifizierungsaktivitäten unterscheidet. Während befristet Beschäftigte eine geringere Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung aufweisen als unbefristet Beschäftigte, stellt sich die Situation bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung genau umgekehrt dar. Bei dieser Form der Weiterbildung, bei der die Initiative und die Finanzierung im Wesentlichen von den Arbeitnehmern und nicht vom Betrieb ausgehen, war die Teilnahmequote der befristet Beschäftigten im Jahr 2012 mehr als doppelt so hoch wie die der unbefristet Beschäftigten (BMBF 2013). Dies verdeutlicht die oben diskutierten unterschiedlichen Interessen, die Arbeitgeber und (befristete) Arbeitnehmer an der Durchführung von Weiterbildung haben.

Richtet man den Blick auf die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, so bestätigen weitere Untersuchungen (z. B. Wilkens/Leber 2003) im Wesentlichen den Befund von Baltes/Hense (2007), wonach Teilzeitbeschäftigte seltener an Weiterbildung teilhaben als Vollzeitbeschäftigte. Ebenso wie im Hinblick auf die Befristung zeigen die Ergebnisse des AES aber auch hier, dass die genannten Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nur bei der betrieblichen Weiterbildung auftreten, nicht aber bei der individuellen Weiterbildung, bei der die Teilzeitbeschäftigten keine Nachteile gegenüber den Vollzeitbeschäftigten haben (BMBF 2013). Die Studie von Leber/Möller (2008) macht zudem darauf aufmerksam, dass eine Differenzierung nach dem Geschlecht wichtig ist: So zeigt sich ein signifikant negativer Effekt des Merkmals „Teilzeitbeschäftigung“ auf die Weiterbildungsbeteiligung nur bei den Frauen, nicht aber den Männern.

Speziell die Weiterbildungsbeteiligung von Zeitarbeitnehmern im Blick haben schließlich die Studien von Moraal et al. (2008), Seidel/Münchhausen (2007) und Galais/Moser/Münchhausen (2007). Auf Basis der CVTS-3-Zusatzbefragung, einer Unternehmensbefragung zur Weiterbildung, zeigen Moraal et al. (2008), dass Weiterbildungsmaßnahmen für Zeitarbeiter in der Praxis der Entleihbetriebe eine nur sehr untergeordnete Rolle spielen, und zwar nicht nur im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen, sondern auch zu anderen Formen der atypischen Beschäftigung (hier im Speziellen: Befristung und Teilzeitbeschäftigung). Die Studie von Seidel/Münchhausen (2007) nimmt dagegen die Perspektive der Verleihbetriebe ein und zeigt, dass Weiterbildung für Zeitarbeitnehmer auch für den Großteil dieser Unternehmen keinen besonders hohen Stellenwert einnimmt. Während diese Untersuchungen die formale Weiterbildung im Blick haben, liegt das Augenmerk der Studie von Galais/Moser/Münchhausen (2007) auf der informellen Weiterbildung. Hier zeigt sich – basierend auf einer Befragung von Zeitarbeitnehmern – dass diese ihrer Arbeitstätigkeit einen relativ hohen Lerngewinn beimessen und davon ausgehen, dass sich ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die Zeitarbeit verbessert haben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass atypisch Beschäftigte den vorliegenden empirischen Ergebnissen zufolge im allgemeinen schlechtere Zugangschancen zur Weiterbildung haben als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Dies gilt insbesondere für die Zeitarbeitnehmer, die Teilzeitbeschäftigten und die geringfügig Beschäftigten. Für die Weiterbildungsbeteiligung befristet Beschäftigter fallen die empirischen Befunde dagegen nicht ganz eindeutig aus. Allerdings hat der vorangegangene Überblick auch deutlich gemacht, dass es erforderlich ist, zwischen verschiedenen Arten der Weiterbildung zu differenzieren. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Art des Lernens (formale vs. informelle Weiterbildung) als auch die Finanzierung bzw. Veranlassung der Weiterbildung (betriebliche vs. individuelle Weiterbildung). Die vorliegende Studie berücksichtigt explizit die erste Unterscheidung, geht jedoch – unter anderem aus datentechnischen Gründen – nicht auf die letzte ein.

4 Datengrundlage und Methodik

Im Folgenden legen wir die Datenbasis und den Analyseansatz dar, die für die Überprüfung der vorstehenden Hypothesen Verwendung finden.

4.1 Datengrundlage

Für die empirische Beantwortung der zuvor artikulierten Hypothesen ziehen wir sowohl die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/06 und 2011/12 als auch ergänzend die der Mikrozensus der Jahre 2003 und 2009 heran. Die Verwendung beider Datensätze ermöglicht es, die jeweiligen spezifischen Vorteile zu nutzen. So sind z. B. die Daten der Erwerbstätigenerhebung aktueller als die Mikrozensusdaten; zudem können auf ihrer Basis die Zeitarbeitnehmer besser abgebildet werden. Merkmale zur prekären Beschäftigung sowie Informationen zu Arbeitslosen sind hingegen nur im Mikrozensus enthalten.

Tabelle 3: Gegenüberstellung der innerhalb dieser Studie verwendeten Datensätze

		BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung		Mikrozensus	
		2005/06	2011/12	2003	2009
Befragungspopulation		Personen ab 15 Jahren mit Erwerbstätigkeit von mind. 10 Stunden/Woche		Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland	
Erhebungsintervall		Alle 6 Jahre		Jährlich	
Erhebungsmethode		CATI		CAPI oder selbst auszufüllende Fragebögen	
Gesetzliche Auskunftspflicht		Nein		Ja	
Stichprobengröße		~ 20.000		~ 830.000 ($\pm 1\%$)	
Formale Weiterbildung		Letzte 2 Jahre; beruflich		Letztes Jahr; beruflich & allgemein	
Informelle Weiterbildung		Ja; beruflich	Nein	Ja; undifferenziert	Nein
Identifizierung atypischer Beschäftigungs- formen	Befristung	Ja		Ja	
	Teilzeit	Ja		Ja	
	Zeitarbeit	Ja		Nein	(Ja)*
	Nicht existenz- sichernde Beschäftigung	Nein		Ja	
	Geringfügigkeit	Ja		Ja	
Information zu Arbeitslosen		Nein		Ja	

* Die Frage nach dem Arbeitsvertrag bei einer Zeitarbeitsvermittlungsfirma wurde im Mikrozensus 2009 nur einer Unterstichprobe (Auswahlsatz 0,1 Prozent) der 15- bis 34-Jährigen gestellt.

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird in ihrer jetzigen Form³ seit 2005/2006 alle sechs Jahre vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Sie stellt eine CATI-Befragung von Personen ab 15 Jahren in Deutschland dar, die wöchentlich mindestens 10 Stunden erwerbstätig sind. Die Stichprobe umfasst jeweils in etwa

³ Voran gingen vier BIBB/IAB-Erhebungen zu Erwerbstätigen in Deutschland aus den Jahren 1979, 1985/86, 1991/92 sowie 1998/99.

20.000 Erwerbstätige und ist repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland.

Für die nachfolgenden Analysen bereinigen wir die Daten der Erwerbstätigenbefragung um Personen, die parallel zu ihrer Erwerbstätigkeit eine Art von Ausbildung absolvieren, da bei diesen der Rahmen für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ein anderer ist. Des Weiteren beschränken wir uns auf abhängig beschäftigte Personen bis zum Alter von 65 Jahren.

Der Mikrozensus stellt eine repräsentative 1-Prozent-Stichprobe der Bevölkerung Deutschlands dar und wird bereits seit 1957 erhoben. Dabei werden etwa 830.000 Personen aus rund 370.000 Privathaushalten und Gemeinschaftsunterkünften zu diversen Themenfeldern befragt, u. a. zu Erwerbstätigkeit, Beruf und Ausbildung. Die Befragung erfolgt mittels CAP-Interviews oder selbst auszufüllender Fragebögen, wobei gemäß § 7 Mikrozensusgesetz Auskunftspflicht besteht und Verzerrungen durch systematisches Antwortverhalten demnach nahezu ausgeschlossen sind. Allerdings machen hierbei zum Teil Befragte Angaben über weitere Haushaltsangehörige. Die Validität der Daten, die durch dieses By-Proxy-Verfahren entsteht, ist durchaus zu hinterfragen (vgl. Zühlke 2008).

Ähnlich der Vorgehensweise bei den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen beschränken wir auch die Datensätze des Mikrozensus auf Erwerbstätige in bezahlter Tätigkeit, die nicht parallel eine schulische oder berufliche Ausbildung durchlaufen und darüber hinaus ihren Lebensunterhalt nicht hauptsächlich aus Rentenleistungen finanzieren. Zusätzlich berücksichtigen wir hier aber noch die Gruppe der Arbeitslosen für den späteren Vergleich mit atypisch Beschäftigten. Als arbeitslos definieren wir analog zum Vorgehen von Baltes und Hense (2007) alle Erwerbslosen, die bei der zuständigen Arbeitsagentur gemeldet sind, sowie diejenigen Erwerbstätigen, die finanzielle Leistungen (Arbeitslosengeld I oder II im Mikrozensus 2009 bzw. Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe im Mikrozensus 2003) beziehen.⁴

Im Mittelpunkt der Analysen stehen drei Indikatoren: die Teilnahmewahrscheinlichkeit an formaler beruflicher Weiterbildung (1) und informeller beruflicher Weiterbildung (2) sowie die Zufriedenheit mit den bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten einer Person (3).

Dabei unterscheidet sich die Genese der Information über die Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung zwischen den verwendeten Datensätzen: Während in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2006 und 2012) nach der Teilnahme an mindestens einer Maßnahme beruflicher Weiterbildung innerhalb der vergangenen zwei Jahre gefragt wird, geschieht dies im Mikrozensus zum einen nur für das vergangene Jahr. Zum anderen ist dort eine Identifikation beruflicher Weiterbildung nur über die Angabe zur letzten (2009) bzw. zu den letzten drei Maßnahmen (2003) möglich. Daher verwundert es nicht, dass die Weiterbildungsquoten in der Erwerbstätigenbefragung stets deutlich über denen des Mikrozensus liegen.

Neben der Teilnahme an formaler Weiterbildung betrachten wir mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/06 sowie mit dem Mikrozensus 2003 auch die Teilnahme an der informellen Weiterbildung. In der Erwerbstätigenbefragung setzt sich die informelle Weiterbildung aus folgenden Aktivitäten zusammen:

⁴ Wenngleich im Mikrozensus 2009 die als arbeitssuchend gemeldeten Erwerbstätigen identifiziert werden können, halten wir uns dennoch an die Arbeitslosen-Definition, die wir für den Mikrozensus 2003 angewendet haben, um die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Wellen zu gewährleisten.

- Berufsbezogener Besuch von Fachmessen, Kongressen, Fachvorträgen oder sonstigen Informationsveranstaltungen
- Unterweisung durch andere Personen oder Anlernen am Arbeitsplatz
- Teilnahme an Qualitätszirkeln, Lernstatt, Werkstattzirkeln, Beteiligungsgruppen
- Lesen von berufsbezogenen Fach-, Sachbüchern oder Fachzeitschriften
- Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching
- Systematischer Arbeitsplatzwechsel, z. B. Job-Rotation oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
- Computer- oder internetgestütztes Lernen

Im Mikrozensus 2003 werden demgegenüber folgende Aktivitäten informeller Weiterbildung erfragt:

- Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur (Fachbücher, Zeitschriften u. Ä.)
- Nutzung von Informationsangeboten im Internet
- Lernen durch Bildungssendungen in Rundfunk und Fernsehen, Audio- oder Videokassetten; Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen (z. B. Lern-Software auf CD-ROM)
- Besuch von Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln (z. B. Bibliotheken, Ausstellungen, Museen)

Da in beiden Datensätzen unterschiedliche Typen informeller Weiterbildung erfasst werden und im Mikrozensus zudem nicht zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung differenziert wird, ist ein Vergleich der Ergebnisse für 2005/06 (Erwerbstätigenbefragung) und 2003 (Mikrozensus) nicht möglich.

4.2 Methodik

Das Gros unserer empirischen Analysen basiert auf Probit-Regressionen, um der überwiegend dichotomen Struktur der abhängigen Variablen (Weiterbildungsteilnahme ja/nein) gerecht zu werden. Die empirische Verfolgung der im Mittelpunkt dieser Studie stehenden Fragestellung nach der Weiterbildungsteilnahme atypisch Beschäftigter birgt jedoch eine Einschränkung. So kann theoretisch argumentiert werden, dass es unbeobachtete Faktoren gibt, die sowohl die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, atypisch erwerbstätig zu sein, als auch die, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Ein Beispiel hierfür wären fähigkeitsbezogene Charakteristika wie intellektuelles Kapital oder Persönlichkeitseigenschaften wie Ausstrahlung oder Strebsamkeit. Trifft diese Annahme zu, was wir nicht widerlegen können, kann Endogenität unterstellt werden, was zu verzerrten Schätzern führt und die Identifikation kausaler Zusammenhänge erschwert.

Ein Lösungsansatz für dieses Problem stellt der Instrumentvariablen-Ansatz (IV-Ansatz) dar, der darauf abzielt, denjenigen Teil des endogenen Regressors (hier: Indikatorvariable für atypische Beschäftigung vs. Normalarbeitsverhältnis) zu extrahieren, der nicht mit dem Fehlerterm korreliert ist, und im Anschluss dessen Einfluss auf die abhängige Variable (hier: Indikatorvariable für Teilnahme an formaler/informeller Weiterbildung) zu schätzen. Hierfür wird (mindestens) eine zusätzliche Variable benötigt, die einen partiellen Einfluss auf den mutmaßlich endogenen Regressor besitzt, dabei jedoch die abhängige Variable nicht direkt beeinflusst (sondern nur über die Korrelation mit dem endogenen Regressor). Zu guter Letzt darf dieser zusätzliche Regressor,

Instrumentvariable oder schlicht Instrument genannt, nicht mit dem Fehlerterm korreliert sein.⁵ Die Validität eines Instruments kann nur teilweise überprüft werden; sie muss also theoretisch fundiert gerechtfertigt werden und macht das Finden eines passenden Instruments schwierig.

Für unsere Analysen konnten wir zwei Instrumente finden, die zumindest für die Gruppen der weiblichen Erwerbstätigen in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung valide erscheinen. Wir unterstellen demnach, dass beide Indikator-Instrumentvariablen, eine dafür, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben, sowie eine für das Vorhandensein eines aktuell berufstätigen Partners, zwar einen starken (partiellen) Einfluss auf Wahrscheinlichkeit haben, atypisch beschäftigt zu sein, nicht aber auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Für die genannten Untergruppen erscheint uns diese Annahme als gerechtfertigt. Für die übrigen zwei Untergruppen atypisch Beschäftigter (befristete Beschäftigung und Zeitarbeit) sowie für Männer konnten wir hingegen kein geeignetes Instrument im Datensatz finden. Sollten sich die Zusammenhänge der Probit-Regressionen mit denen der Schätzungen des Instrumentvariablen-Ansatzes decken, kann dies als starkes Indiz für die Robustheit der Ergebnisse gedeutet werden. Da im vorliegenden Fall sowohl die interessierende Variable (Teilnahme an informeller Weiterbildung) als auch die Instrumente dichotomer Natur sind, wenden wir zur Validierung der Ergebnisse des linearen IV-Modells zusätzlich ein IV-Probit und ein (Seemingly Unrelated) bivariates Probit-Modell (siehe Wooldridge 2010) für die Kontrolle der Endogenität an. Die Ergebnisse der Robustheitsüberprüfung mittels IV-Schätzung finden sich im Abschnitt „Robustheitschecks“ in Kapitel 5.4.

Zusätzlich zur Teilnahme an Weiterbildung untersuchen wir für beide Zeitpunkte mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung den Einfluss atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit mit den „Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“. Diese Information liegt im Datensatz ordinalskaliert vor, genauer gesagt in vier Zufriedenheitsstufen („nicht zufrieden“, „weniger zufrieden“, „zufrieden“ und „sehr zufrieden“). Um die Differenziertheit dieser Information zu nutzen, bietet sich ein geordnetes Probit-Modell (oder auch „Ordered Probit-Modell“) an.

Die für unsere Analysen maßgebliche erklärende Variable stellt ein Identifikator für atypische Beschäftigung dar. Dieser nimmt den Wert 1 an, wenn die Erwerbstätigkeit einer Person im Datensatz mindestens eine der folgenden Charakteristika aufweist:

- Das Arbeitsverhältnis ist befristet und/oder
- die Person arbeitet in Teilzeit, hier definiert als vertraglich festgelegte Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche, und/oder
- die Person ist bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt und wird von dieser an ausleihende Unternehmen vermittelt und/oder
- es liegt eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) vor, deren monatliches Entgelt auf 400 Euro begrenzt ist.

Trifft keine der jeweils vier Situationen atypischer Beschäftigung zu, gilt eine (erwerbstätige) Person als „normal beschäftigt“. Da davon auszugehen ist, dass sich diese vier Typen atypischer

⁵ Aus der letzten Bedingung folgt, dass die Instrumentvariable zum Beispiel nicht mit den unbeobachteten Variablen korreliert sein darf, die weiter oben beschrieben wurden und die das Problem der Endogenität in erster Linie verursachen. Somit würde die bisherige Arbeitslosigkeitsgeschichte einer Person beispielsweise ein schlechtes Instrument darstellen, da diese vermutlich sowohl mit dem intellektuellen Kapital als auch mit der Strebsamkeit von Personen zusammenhängt.

Beschäftigung bezüglich ihrer Gelegenheiten zur Teilnahme an formaler wie informeller Weiterbildung voneinander unterscheiden und zwischen den Gruppen nennenswerte Überschneidungen bestehen können, führen wir die empirischen Analysen mit vier getrennten Indikatorvariablen für jeden der vier Typen atypischer Beschäftigung durch.

Zusätzlich untersuchen wir auf Basis der Daten des Mikrozensus 2009 Gruppenunterschiede der Kombinationen atypischer und prekärer Beschäftigung. Als prekäre bzw. nicht existenzsichernde Beschäftigung definieren wir die Situation, in der das persönliche Nettoeinkommen einer erwerbstätigen Person weniger als 700 Euro/Monat beträgt und diese zusätzlich ihren Lebensunterhalt maßgeblich aus Erwerbstätigkeit finanziert.

Weiterhin berücksichtigen wir in unseren Analysen eine Reihe weiterer Kontrollvariablen, die sich in verschiedenen Untersuchungen zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung als bedeutsam erwiesen haben (vgl. z. B. BMBF 2013, Behringer 1999, Leber/Möller 2008). Dabei handelt es sich zunächst um das Qualifikationsniveau, wobei wir neben dem schulischen Bildungsabschluss auch den beruflichen berücksichtigen. Aus der empirischen Bildungsforschung ist bekannt, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Qualifikationsniveau ansteigt – was oftmals auch als Matthäus-Prinzip („Denn wer da hat, dem wird gegeben“) bezeichnet wird. Im Hinblick auf den schulischen Bildungsabschluss betrachten wir die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Hauptschulabschluss, Realschulabschluss und Hochschulreife jeweils im Vergleich zu der von Personen ohne Schulabschluss. Beim beruflichen Bildungsabschluss wird die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit einer Berufsausbildung und solchen mit einem Hochschulabschluss im Vergleich zu der von Personen ohne beruflichen Abschluss untersucht.

Weiterhin wird die berufliche Stellung aufgenommen, für die wir analog zu vorliegenden Ergebnissen annehmen, dass Angestellte und Beamte häufiger an Weiterbildung partizipieren als Arbeiter. Da davon auszugehen ist, dass mit der Komplexität und Bildungsanforderung eines Berufs auch die Wahrscheinlichkeit weiterführender Weiterbildung zunimmt, versuchen wir in Ermangelung einer direkten Komplexitätsskala eine approximative Kontrolle über den beruflichen Status. Hierfür ziehen wir den Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI) von Ganzeboom und Treiman (1992 und 1996) heran, der als Indexskalierung gegenüber reputations-skalierten Konstrukten wie der Magnitude-Prestige-Skala (MPS) von Wegener (1984 und 1985) oder der Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS) von Treiman (1977) den Vorteil hat, dass er aufgrund seiner Konstruktion auf Basis von Informationen über Einkommen und Bildung die Komplexität einer Tätigkeit bzw. eines Berufs besser abbildet.

Als weitere erklärende Variable in unseren Schätzungen nehmen wir zunächst die Staatsangehörigkeit auf. Dabei nehmen wir an, dass Deutsche häufiger an Weiterbildung teilnehmen als Ausländer. Dieser Zusammenhang hat sich bereits in verschiedenen empirischen Untersuchungen (z. B. Leber/Möller 2008) bestätigt. Begründet werden kann er u. a. mit etwaigen Sprachbarrieren oder Lernhemmungen der Ausländer, aber auch damit, dass viele Nichtdeutsche in solchen Bereichen (Tätigkeiten bzw. Branchen) beschäftigt sind, in denen Weiterbildung keine große Rolle spielt. Nicht zuletzt ist es auch vorstellbar, dass Arbeitgeber weniger in die Weiterbildung von diesen potenziell besonders mobilen Arbeitskräften investieren. Weiterhin berücksichtigen wir das Alter. Vorliegende Studien (z. B. Leber/Möller 2008) zeigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung bis in mittlere Altersgruppen zunächst ansteigt, dann im Alter aber wieder deutlich zurückgeht. Um solche nichtlinearen Zusammenhänge zu erkennen, nehmen wir das Alter in einfacher und quadrierter Form in die Analysen auf.

Außerdem berücksichtigen wir die Frage, ob der Arbeitsort in West- oder in Ostdeutschland ist, denn es sind in der Literatur Unterschiede im Weiterbildungsverhalten ost- und westdeutscher Betriebe festzustellen, die u. a. mit der unterschiedlichen Größenstruktur der Betriebe in beiden Landesteilen erklärt werden können. So gibt es im Osten Deutschlands mehr Kleinbetriebe als im Westen, die – z. B. aufgrund finanzieller oder organisatorischer Ressourcen – weniger dazu in der Lage sind, ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten (Bellmann, 2003).

Schließen nehmen wir auch die Branchenzugehörigkeit des Arbeitgebers mit in die Analyse auf (dabei werden die Bereiche Industrie, Handwerk, Handel, sonstige Dienstleistungen und übrige Branchen dem öffentlichen Dienst gegenübergestellt). Aus Betriebsbefragungen zur Weiterbildung (z. B. Bellmann 2003) ist bekannt, dass sich das Weiterbildungsengagement deutlich zwischen Betrieben verschiedener Branchen unterscheidet. Dabei erweist sich insbesondere der öffentliche Dienst als überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv, wohingegen Wirtschaftszweige, in denen einfachere Tätigkeiten dominieren (z. B. Handel, Gastgewerbe), sich nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligen.

5 Empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden die oben aufgestellten Hypothesen zur Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter auf ihren empirischen Gehalt hin überprüft. Zunächst wird der Zugang atypisch Beschäftigter und der einzelnen Subgruppen zu Maßnahmen der formalen Weiterbildung betrachtet, bevor anschließend das Augenmerk auf das Aufeinandertreffen mehrerer Risikofaktoren der Nichtteilnahme an Weiterbildung gerichtet wird. Es folgen die Ergebnisse zum Vergleich atypisch Beschäftigter mit den Arbeitslosen, zur Beteiligung atypisch Beschäftigter an informeller Weiterbildung sowie schließlich zur Weiterbildungszufriedenheit.

5.1 Atypisch Beschäftigte haben schlechtere Chancen, an formaler Weiterbildung teilzunehmen, als nicht atypisch Beschäftigte, und im Zeitverlauf ist die Benachteiligung weiter angewachsen

Deskriptive Befunde

Um unsere Hypothese zu überprüfen, wonach atypisch Beschäftigte insgesamt sowie die einzelnen Subgruppen der atypischen Beschäftigung schlechtere Zugangschancen zur formalen Weiterbildung haben als nicht atypisch Beschäftigte, werden im Folgenden deskriptive Befunde zur Teilnahmequote an Weiterbildung dargestellt, wie sie sich auf Basis der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und des Mikrozensus ergeben.

Vergleicht man die Weiterbildungsbeteiligung von Personen in Normalarbeitsverhältnissen mit der der atypisch Beschäftigten auf Basis der Daten der Erwerbstätigenbefragung, so zeigt sich, dass atypisch Beschäftigte eine deutlich geringere Teilnahmequote aufweisen als Personen in Normalarbeitsverhältnissen (vgl. Tab. 4). Dies gilt für beide von uns betrachteten Erhebungszeiträume, also die Jahre 2005/06 sowie die Jahre 2011/12. Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und Personen in Normalarbeitsverhältnissen sind dabei für beide Geschlechter festzustellen. Ins-

gesamt nahmen Frauen den Daten der Erwerbstätigenbefragung zufolge häufiger an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teil als Männer. Dies gilt für atypisch beschäftigte Frauen ebenso wie für Frauen, die in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Tabelle 4: Weiterbildungsquoten für formale berufliche Weiterbildung nach Beschäftigungsform und Geschlecht (Angaben in Prozent)

	Gesamt		Normal		Atypisch		Befristet		Teilzeit		Zeitarbeit		Geringfügig	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Frauen	56,5	58,4	65,6	68,2	48,1	48,9	41,7	47,4	48,3	49,0	36,5 (39,0)	22,3 (26,3)	22,3	22,3
Männer	58,9	59,3	60,6	61,9	48,0	44,7	46,6	48,8	47,7	44,8	46,0 (52,0)	29,8 (31,9)	25,6	27,1
Gesamt	57,8	58,9	62,2	64,0	48,1	47,8	44,1	48,1	48,2	48,5	43,2 (49,2)	27,1 (29,9)	22,8	22,9

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12; eigene Berechnungen. Anteilswerte hochgerechnet. Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden. Werte in Klammern geben die Quote für diejenigen Personen an, die aktuell in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten und dies auch innerhalb der letzten 2 Jahre taten.

Richtet man das Augenmerk auf die Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten noch die besten Chancen haben, an Aktivitäten der formalen Weiterbildung teilzunehmen. Die Weiterbildungsbeteiligung von Zeitarbeitnehmern und insbesondere die von geringfügig Beschäftigten liegt hingegen auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer ist ein deutlicher Rückgang zwischen den Jahren 2005/2006 und 2011/2012 festzustellen. Lag ihre Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2005/2006 noch auf einem ähnlich hohen Niveau wie die der befristet Beschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten, ist sie in den Jahren 2011/2012 stark zurückgegangen.

Differenziert nach dem Geschlecht fällt auf, dass bei den Frauen die Teilzeitbeschäftigten leichte Vorteile gegenüber den befristet Beschäftigten haben, wohingegen bei den Männern die befristet Beschäftigten eine etwas höhere Teilnahmequote aufweisen.

Die Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung werden auch durch die Befunde des Mikrozensus bestätigt. In Tabelle 9 (s. Abschnitt 5.3) ist zu erkennen, dass atypisch Beschäftigte im Jahr 2009 ebenso wie im Jahr 2003 seltener an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilgenommen haben als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Auch diesen Daten zufolge weisen befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als Zeitarbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte. Zudem zeigt sich auch hier, dass atypisch beschäftigte Frauen sowie Frauen in Normalarbeitsverhältnissen häufiger an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilnehmen als Männer. Sowohl bei den Frauen als auch den Männern ist die Rangfolge der Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Subgruppen der atypischen Beschäftigung die gleiche: So partizipieren befristet beschäftigte Frauen und Männer am häufigsten an Weiterbildung, gefolgt von den teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sowie schließlich den Frauen und Männern in Zeitarbeit und denen mit einer geringfügigen Beschäftigung.

Erläuterung der Diskrepanzen der Weiterbildungsquoten zwischen verschiedenen Datensätzen

Vergleicht man die Teilnahmequoten, die sich auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen ergeben, mit denen der Mikrozensus oder anderer, nicht in dieser Studie verwendeter Datenquellen wie der Adult Education Survey (AES), so fällt auf, dass sich die Quoten mitunter deutlich voneinander unterscheiden. Die höchsten deskriptiven Partizipationsquoten ergeben dabei tendenziell die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen, die niedrigsten die Mikrozensus.

Diese Diskrepanzen sind maßgeblich auf Unterschiede in den Erhebungsmethoden, den verwendeten Weiterbildungsbegriffen und Erhebungszeiträumen zurückzuführen (vgl. Bellmann 2003). So können wir mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung eine Partizipation feststellen, wenn die Person innerhalb der letzten 2 Jahre an einer entsprechenden Maßnahme/Aktivität teilgenommen hat, wohingegen dieser Zeitraum beim Mikrozensus und der AES nur ein Jahr umfasst. Demgegenüber lassen sich die Unterschiede zwischen den beiden letztgenannten Datenerhebungen mit dem Umstand erklären, dass in der AES berufliche und allgemeine Weiterbildung vermischt werden – was die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme erhöht –, während im Mikrozensus eine Differenzierung für die letzten Maßnahmen möglich ist und wir diese demnach auch vornehmen.

Multivariate Ergebnisse

Die deskriptiven Befunde deuten also auf große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypisch Beschäftigten hin. Zudem zeigen sie, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten deutlich voneinander unterscheidet. In Abschnitt 2 wurde gezeigt, dass diese Gruppen unterschiedlich zusammengesetzt sind. So sind z. B. in der Gruppe der Zeitarbeiter geringqualifizierte Personen und Hilfstätigkeiten überrepräsentiert, wohingegen die Gruppen der befristet Beschäftigten, aber auch die der Teilzeitbeschäftigten sehr viel heterogener sind und auch einen relativ hohen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer umfassen. Derartige Unterschiede in der Struktur der einzelnen Beschäftigtengruppen sind bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, da gerade das Qualifikationsniveau sowie die Art der ausgeübten Tätigkeit einen wichtigen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung ausüben. Auf Basis der deskriptiven Analyse allein ist es nicht möglich, den isolierten Einfluss der Beschäftigungsform auf die Weiterbildung abzuleiten, da sich hier mehrere Effekte gegenseitig überlagern. Näheren Aufschluss darüber, ob tatsächlich ein Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Beschäftigungsform besteht, der nicht auf andere Eigenschaften wie die Qualifikation zurückzuführen ist, können die multivariaten Untersuchungen geben, die in diesem Abschnitt dargestellt werden.

Wie in den Tabellen 5 und 6 ersichtlich wird, zeigt sich in den multivariaten Analysen auf Basis der Daten der Erwerbstätigenbefragung 2011/2012,⁶ dass die Beschäftigungsform einen eigenständigen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung ausübt. Atypisch Beschäftigte haben danach also geringere Chancen, an Maßnahmen der formalen Weiterbildung zu partizipieren, als nicht atypisch Beschäftigte. Der negative Effekt der Beschäftigungsform auf die Beteiligung an formaler Weiter-

⁶ Die Tabellen mit den Ergebnissen der Schätzungen für das Jahr 2005/06 finden sich im Anhang (Tabellen B und C). Die wesentlichen Zusammenhänge unterscheiden sich nicht zwischen den Untersuchungszeiträumen, weswegen auf eine nähere Beschreibung der Ergebnisse für 2006 an dieser Stelle verzichtet wird.

bildung ist dabei für alle Subgruppen der atypischen Beschäftigung (also für Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Zeitarbeitnehmer und Befristete) festzustellen und gilt für Männer wie Frauen gleichermaßen. Auch hier zeigt sich, dass befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten noch die besten Chancen haben, an formalen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Deutlich größere Nachteile weisen demgegenüber die Zeitarbeitnehmer sowie die geringfügig Beschäftigten auf.

Der Erwerbsstatus übt demnach also einen eigenständigen Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung aus und ist nicht auf die Überlagerung durch weitere Effekte, die z. B. vom Qualifikationsniveau ausgehen, zurückzuführen. Unser Befund bestätigt damit die Ergebnisse der Analyse von Baltes/Hense (2007), die ebenfalls einen negativen Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und der Beteiligung an formaler Weiterbildung ermittelten, der im Falle der befristeten Beschäftigung bei ihnen jedoch statistisch nicht signifikant war. Unsere Befunde deuten dagegen darauf hin, dass auch im Falle der befristeten Beschäftigung die negativen Weiterbildungsanreize (seitens der Unternehmen) zu dominieren scheinen und die Qualifizierungsinteressen, die wir für die befristet Beschäftigten selbst erwartet haben, in den Hintergrund treten lassen (siehe auch Abb. 2).

Tabelle 5: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an formaler Weiterbildung 2011/2012 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	-0,138*	-0,128	-0,130	-0,118
Realschulabschluss	-0,0687	-0,0559	-0,0588	-0,0468
Hochschulreife	-0,0622	-0,0488	-0,0517	-0,0402
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,124***	0,118***	0,126***	0,117***
Hochschulabschluss	0,154***	0,140***	0,151***	0,144***
Alter	0,00750**	0,00860**	0,00871**	0,00707*
Alter quadriert	-0,000117***	-0,000115***	-0,000128***	-0,000104**
Beruflicher Status (ISEI)	0,00412***	0,00380***	0,00412***	0,00369***
Arbeiter	—	—	—	—
Angestellter	0,181***	0,186***	0,181***	0,174***
Beamter	0,237***	0,247***	0,248***	0,241***
Deutsch	0,102***	0,111***	0,104***	0,111***
Ostdeutschland	-0,0187	-0,0359***	-0,0199*	-0,0237**
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,145***	-0,157***	-0,140***	-0,142***
Handwerk	-0,228***	-0,222***	-0,224***	-0,209***
Handel	-0,248***	-0,234***	-0,246***	-0,232***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0870***	-0,0825***	-0,0842***	-0,0786***
Sonstige Branchen	-0,101***	-0,0986***	-0,0971***	-0,0898***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0410***	-0,00820	-0,0429***	-0,0346***
Berufstätiger Partner?	0,00258	0,0184*	0,00498	0,0114
Befristet	-0,0890***			
Teilzeit		-0,0944***		
Zeitarbeit			-0,162***	
Geringfügig				-0,185***
N	9.100	9.100	9.100	9.100
Pseudo-R ²	0,113	0,118	0,112	0,117

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Einflüsse von Kontrollvariablen

Betrachtet man den Einfluss der weiteren von uns berücksichtigten Variablen, so werden im Wesentlichen die in der Weiterbildungsforschung (vgl. z. B. Behringer 1999, Leber/Möller 2008, BMBF 2013) bereits seit Längerem bekannten Zusammenhänge bestätigt: So steigt die Wahrscheinlichkeit, an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilzunehmen, mit dem Qualifikationsniveau an. Dabei ist insbesondere für das Merkmal „beruflicher Bildungsabschluss“ ein starker und in allen Fällen signifikanter Effekt auf die Weiterbildung festzustellen. Männer und Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. einem Hochschulabschluss partizipieren also häufiger an formalen Qualifizierungsaktivitäten als Personen ohne beruflichen Abschluss. Begründet wird der positive Zusammenhang von Qualifikationsniveau und Weiterbildungsbeteiligung in der Literatur (vgl. z. B. Baltes/Hense 2007) zum einen mit der größeren Bildungsneigung Höherqualifizierter, aber auch den Weiterbildungsanreizen der Unternehmen, die eher dazu bereit sein dürften, in die Kenntnisse qualifizierter Mitarbeiter zu investieren, die sich bereits in der Vergangenheit als lernfähig und -bereit erwiesen haben. Zum anderen spielt in diesem Kontext aber auch die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit eine Rolle: So dürfte der Weiterbildungsbedarf beispielsweise bei einem Ingenieur in der Regel größer sein als bei einem Hilfsarbeiter, der eine weitaus weniger anspruchsvolle und komplexe Tätigkeit ausübt.

Unterschiede zeigen sich zudem in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung sowie dem Berufsprestige, das hier durch die Variable ISEI beschrieben wird, die u. a. Informationen zum Einkommen und Bildungsstand berücksichtigt: Weibliche sowie männliche Angestellte und Beamte nehmen häufiger an formaler Weiterbildung teil als die Referenzgruppe der Arbeiter; zudem erhöht sich die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Berufsprestige. Mit zunehmendem Alter steigen die Zugangschancen zur formalen Weiterbildung zunächst an, gehen dann aber ab einem bestimmten Alter wieder zurück (wie die Koeffizienten des Merkmals „quadriertes Alter“ zeigen). Die Weiterbildungsbeteiligung weist also einen umgekehrten u-förmigen Verlauf auf.

Männer und Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit nehmen häufiger an formaler Weiterbildung teil als nichtdeutsche Personen, was möglicherweise auf sprachliche Barrieren zurückzuführen ist, vielleicht aber auch auf Vorurteile seitens der Arbeitgeber oder gewisse Lernhemmungen seitens der ausländischen Arbeitnehmer. Frauen, die ihren Beschäftigungsort in Ostdeutschland haben, weisen eine signifikant niedrigere Weiterbildungsbeteiligung auf als Frauen, die in Westdeutschland arbeiten, was möglicherweise mit der stärkeren Verbreitung kleinerer Betriebe im Osten zu tun hat. Für die Männer hingegen finden wir bezüglich dieser Variablen keinen statistisch signifikanten Effekt.

Eine wichtige Rolle bei der Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung spielt schließlich auch die Branchenzugehörigkeit: Besonders groß sind die Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen, im öffentlichen Dienst, wohingegen die Beschäftigten aller übrigen Branchen im Vergleich dazu schlechtere Zugangschancen haben. Besonders ungünstig stellt sich die Weiterbildungsbeteiligung dabei im Handel dar, was insbesondere mit der dort anzutreffenden Tätigkeitsstruktur zu tun haben dürfte. Darüber hinaus haben aber auch die Beschäftigten des Handwerks vergleichsweise schlechte Weiterbildungschancen. Eine wichtige Rolle bei der Erklärung dieses Befunds dürfte der vergleichsweise große Anteil kleiner Betriebe im Bereich des Handwerks spielen.

Tabelle 6: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Männern an formaler Weiterbildung 2011/2012 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	–	–	–	–
Hauptschulabschluss	0,0775	0,0533	0,0717	0,0669
Realschulabschluss	0,109	0,0880	0,106	0,101
Hochschulreife	0,137*	0,118	0,136*	0,129
Kein Berufsabschluss	–	–	–	–
Berufsausbildung	0,113***	0,108***	0,113***	0,111***
Hochschulabschluss	0,116***	0,110***	0,114***	0,112***
Alter	0,0155***	0,0180***	0,0187***	0,0188***
Alter quadriert	-0,000242***	-0,000261***	-0,000273***	-0,000271***
Beruflicher Status (ISEI)	0,00298***	0,00299***	0,00299***	0,00302***
Arbeiter	–	–	–	–
Angestellter	0,0898***	0,0908***	0,0850***	0,0881***
Beamter	0,139***	0,146***	0,149***	0,150***
Deutsch	0,136***	0,129***	0,130***	0,132***
Ostdeutschland	-0,0112	-0,0146	-0,0114	-0,0132
Öffentlicher Dienst	–	–	–	–
Industrie	-0,0599***	-0,0600***	-0,0481***	-0,0531***
Handwerk	-0,0942***	-0,0910***	-0,0841***	-0,0858***
Handel	-0,118***	-0,118***	-0,116***	-0,115***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0541***	-0,0511***	-0,0476***	-0,0495***
Sonstige Branchen	-0,104***	-0,0992***	-0,1000***	-0,100***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,000543	0,00168	0,00117	0,00128
Berufstätiger Partner?	0,0438***	0,0446***	0,0460***	0,0453***
Befristet	-0,141***			
Teilzeit		-0,164***		
Zeitarbeit			-0,166***	
Geringfügig				-0,191***
N	7.641	7.641	7.641	7.641
Pseudo-R ²	0,071	0,070	0,068	0,067

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Als weitere erklärende Variable haben wir schließlich den familiären Hintergrund (d. h. die Frage, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben und ob es einen berufstätigen Partner gibt) in die

Schätzungen mit aufgenommen. Dahinter verbirgt sich die Idee, dass Beschäftigte mit Betreuungspflichten größere Probleme haben dürften, z. B. an ganztägigen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, als Personen ohne solche Pflichten. In unserer Analyse zeigt sich, dass ein signifikant negativer Effekt der Variable „Kinder unter 18 Jahren im Haushalt“ nur für die Frauen, nicht aber die Männer festzustellen ist. Kein statistisch signifikanter Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen geht von der genannten Variablen jedoch aus, wenn wir zusätzlich für das Merkmal „Teilzeitbeschäftigung“ kontrollieren. Dies deutet darauf hin, dass sich bei dieser Beschäftigtengruppe die Betreuungspflichten und die damit einhergehenden zeitorganisatorischen Restriktionen vorrangig auf die Beschäftigungsform (also die Teilzeitbeschäftigung) auswirken, nicht aber auf die Weiterbildungsteilnahme an sich.

Die Ergebnisse auf Basis der Daten der Erwerbstätigenbefragung werden im Wesentlichen durch die Ergebnisse des Mikrozensus 2009 bestätigt (vgl. Tab. D und E im Anhang). So zeigt sich auch auf dieser Datenbasis, dass die einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten geringere Chancen haben, an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilzunehmen, als die jeweiligen Referenzgruppen. Besonders benachteiligt sind auch hiernach die Zeitarbeitnehmer sowie die geringfügig Beschäftigten, wohingegen die Teilzeitbeschäftigten und die befristet Beschäftigten eine etwas höhere Weiterbildungswahrscheinlichkeit aufweisen. Für die befristet Beschäftigten lassen sich auf dieser Datenbasis signifikant schlechtere Weiterbildungschancen zudem nur für die Männer, nicht aber die Frauen feststellen.

Zeitliche Entwicklung

Nach unseren multivariaten Befunden haben atypisch Beschäftigte schlechtere Zugangschancen zur formalen Weiterbildung als nicht atypisch Beschäftigte. Da wir in unsere Analyse die Daten aus mehreren Erhebungszeiträumen einbezogen haben, erscheint es auch interessant, zu untersuchen, wie sich die Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter im Zeitverlauf entwickelt haben, und auf dieser Basis Aussagen zu einer etwaigen Verbesserung oder Verschlechterung zu treffen. Wir haben angenommen, dass atypisch Beschäftigte im Zeitverlauf stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden (Hypothese 9). Dies haben wir mit dem zunehmenden Druck, der auf den Unternehmen durch den sich verschärfenden Fachkräftemangel lastet, begründet. Aber lässt sich eine Verbesserung der Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter auch empirisch bestätigen?

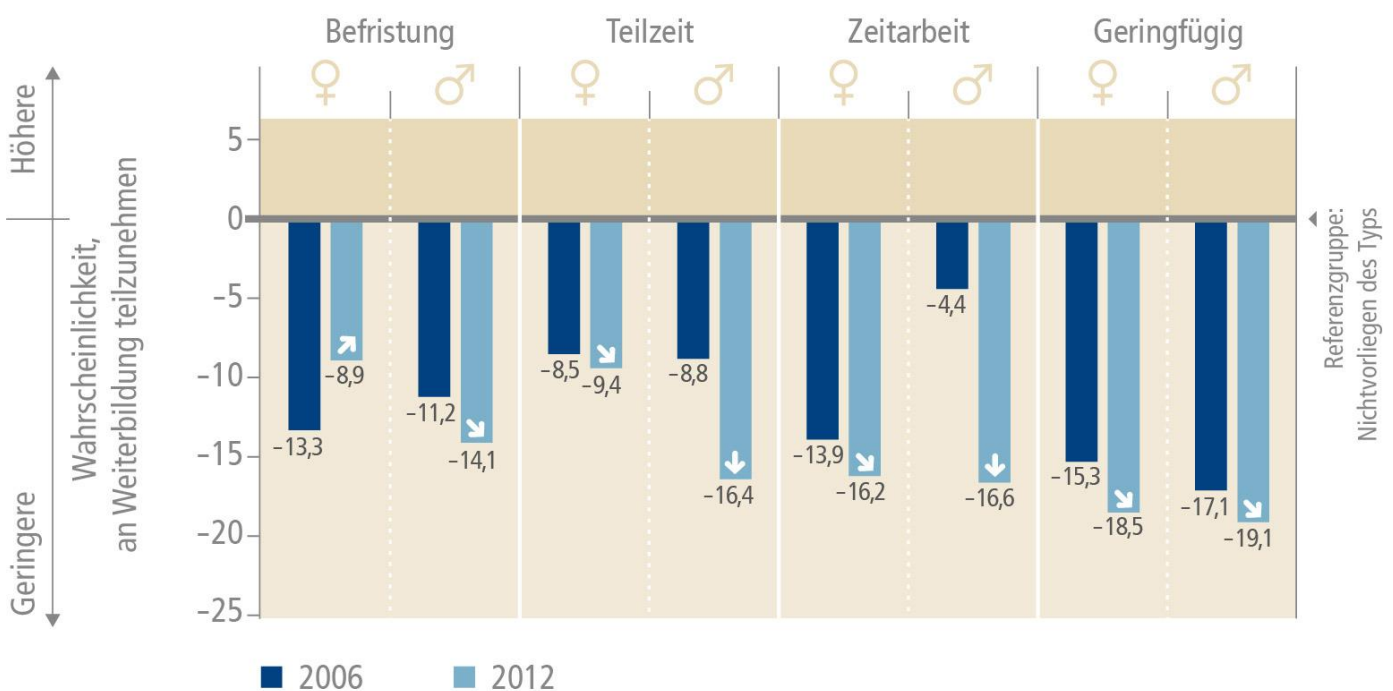
In Abbildung 2 sind die marginalen Effekte der vier verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an mindestens einer formalen Weiterbildungsmaßnahme innerhalb der vergangenen zwei Jahre dargestellt, wie sie sich auf Basis der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ergeben. Diese marginalen Effekte beinhalten bereits eine Berücksichtigung der Einflüsse der anderen in den zuvor besprochenen Regressionen kontrollierten Variablen wie Bildung, Stellung im Beruf u. a. Sie können somit als die Verminderung der Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an formaler Weiterbildung in Prozentpunkten interpretiert werden, die auf die atypische Beschäftigungsform selbst zurückgeführt werden kann.

Aus dieser Abbildung wird nicht nur deutlich, dass zum Beispiel eine geringfügige Beschäftigung unabhängig vom Geschlecht und Jahr die größten Einschränkungen bezüglich der Teilhabe an formaler Weiterbildung bedeutet, sondern auch, dass die Kluft zwischen atypischer Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnissen zwischen den Jahren 2005/06 und 2011/12 gewachsen ist. Eine Ausnahme von diesem Trend stellen weibliche Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag dar, bei

denen sich die geringere Weiterbildungspartizipation, die auf die Befristung zurückgeht, im Verlauf der sechs Jahre von rund minus 13 Prozentpunkten auf minus 9 Prozentpunkte verringert hat. Insgesamt hat die Benachteiligung bei Männern stärker zugenommen als bei Frauen. Die größte Zunahme der Benachteiligung ist bei den männlichen Zeitarbeitnehmer zu verzeichnen, bei denen die verringerte Weiterbildungswahrscheinlichkeit von minus 4 Prozentpunkten in den Jahren 2005/06 auf minus 17 Prozentpunkte in den Jahren 2011/12 angestiegen ist.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Benachteiligung atypisch Beschäftigter im Zeitverlauf weiter zugenommen hat. Atypisch Beschäftigte konnten somit von der gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung insgesamt nicht profitieren. Trotz des zunehmenden Drucks, der auf den Unternehmen durch den sich verschärfenden Fachkräftebedarf lastet, ist eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter also nicht festzustellen.

Abbildung 2: Veränderung des Einflusses atypischer Beschäftigung auf die Partizipationswahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung zwischen 2006 und 2012, differenziert nach Typen atypischer Beschäftigung und Geschlecht, jeweils im Vergleich zum Nichtvorliegen des Typs



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012. Einfluss atypischer Beschäftigung in Prozentpunkten.

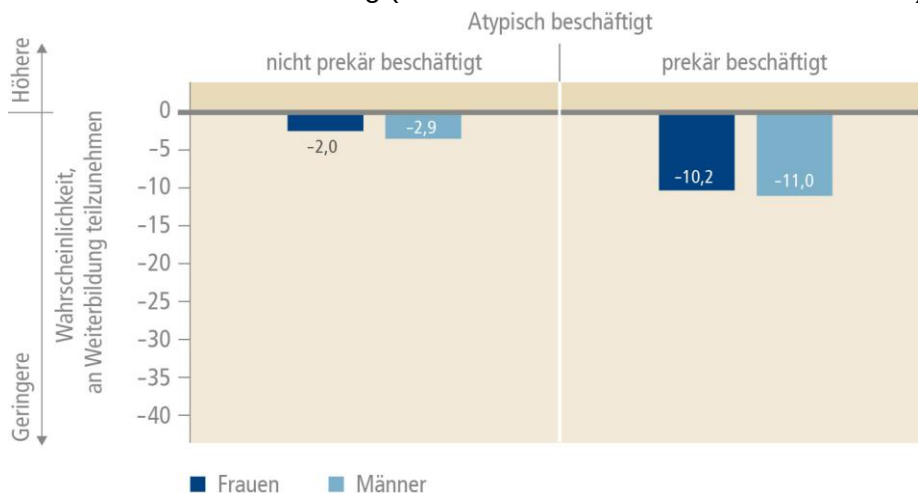
5.2 Atypisch Beschäftigte, die zugleich prekär beschäftigt sind oder weitere „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme an Weiterbildung aufweisen, sind beim Zugang zur formalen Weiterbildung zusätzlich benachteiligt

Im vorangehenden Abschnitt haben wir gezeigt, dass atypisch Beschäftigte schlechtere Zugangschancen zu Maßnahmen der formalen Weiterbildung haben als nicht atypisch Beschäftigte. Die Gruppe der atypisch Beschäftigten ist jedoch – wie in Abschnitt 2 erläutert wurde – heterogen zusammengesetzt. Insbesondere unter den atypisch Beschäftigten sind verschiedene Subgruppen anzutreffen, die mehrere Eigenschaften aufweisen, die mit einer geringen Weiterbildungsbeteili-

gung in Verbindung stehen. Dies trifft zum einen auf Arbeitnehmer zu, die nicht nur atypisch, sondern zugleich auch prekär beschäftigt sind. Da diese Personengruppe besondere finanzielle Restriktionen hat und zudem in der Regel auch nicht zur Hauptzielgruppe betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten gehören dürfte, ist für sie von einer besonders geringen Weiterbildungsbeteiligung auszugehen. Von einer Reihe an potenziellen weiteren „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme an Weiterbildung greifen wir die viel diskutierten Merkmale „Staatsangehörigkeit“ und „geringe Qualifikation“ heraus. Die im vorherigen Abschnitt dargestellten Ergebnisse haben zum einen gezeigt, dass Nichtdeutsche seltener an Weiterbildung teilnehmen als Deutsche. Dies haben wir u. a. mit sprachlichen Barrieren, aber auch etwaigen Vorurteilen seitens der Unternehmen und Lernhemmungen seitens der Migranten begründet. Zum anderen wurde aber auch deutlich, dass eine geringe Qualifikation – und hier vor allem eine geringe berufliche Qualifikation – mit einer verminderten Weiterbildungswahrscheinlichkeit einhergeht. Mögliche Ursachen hierfür sind z. B. in schlechten Erfahrungen, die mit dem Lernen gemacht wurden, zu suchen, aber auch in den spezifischen Tätigkeitsanforderungen, mit denen geringqualifizierte Arbeitnehmer oft konfrontiert sind. Ob das gleichzeitige Aufeinandertreffen der Merkmale „atypische Beschäftigung“ und „Staatsangehörigkeit“ bzw. „geringe Qualifikation“ tatsächlich zu einer zusätzlichen Benachteiligung beim Zugang zur formalen Weiterbildung führt, wird im Folgenden untersucht.

Betrachtet man zunächst die Personen, die atypisch sowie prekär beschäftigt sind, so ist zu erkennen, dass diese einen noch geringeren Zugang zur Weiterbildung haben als die Personen, die zwar atypisch, nicht aber zugleich prekär beschäftigt sind (vgl. Abb. 3). Das Aufeinandertreffen der Merkmale „atypische Beschäftigung“ und „prekäre Beschäftigung“ wirkt sich also zusätzlich negativ auf die Weiterbildungsbeteiligung aus.

Abbildung 3: Einfluss der Kombination atypischer und prekärer Beschäftigung auf die Partizipation an formaler Weiterbildung (unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren)



Quelle: Mikrozensus 2009. Angaben (marginale Effekte) sind als Prozentpunkte zu interpretieren. Referenzgruppe: Normal & nicht prekär beschäftigt.

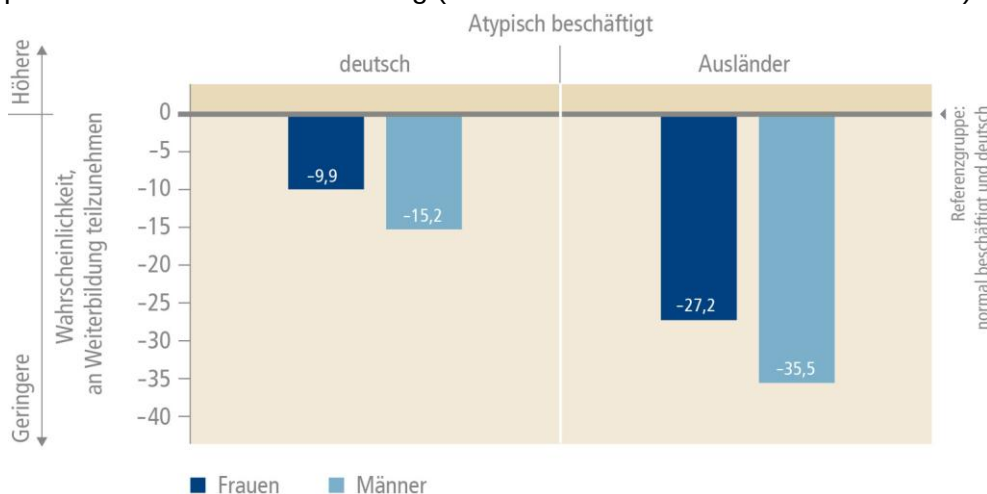
Das Gleiche gilt auch für die Kombination der Merkmale „atypische Beschäftigung“ und „Ausländer“ sowie die Kombination der Merkmale „atypische Beschäftigung“ und „geringe Qualifikation“ (vgl. Tab. 7 und 8).

Tabelle 7: Weiterbildungsquoten für formale Weiterbildung nach ausgewählten sozio-demografischen Merkmalen (Angaben in Prozent)

	Gesamt		Normal		Atypisch		Befristet		Teilzeit		Zeitarbeit		Geringfügig	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Deutsche	58,6	60,3	63,1	65,0	48,5	50,0	44,5	50,8	48,7	50,1	41,6	31,8	23,6	23,6
Ausländer	49,8	43,8	52,5	52,7	43,4	26,7	40,3	–	42,9	32,1	–	–	–	–

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12; eigene Berechnungen. Grau schattierte Felder weisen auf eine zu geringe Fallzahl hin.

In Abbildung 4 ist zu erkennen, dass atypisch beschäftigte Ausländer nochmals schlechtere Zugangschancen zur Weiterbildung haben als atypisch beschäftigte Deutsche. Dieser Zusammenhang ist jedoch nur für die Frauen klar erkennlich.

Abbildung 4: Einfluss der Kombination atypischer Beschäftigung und Nationalität auf die Partizipation an formaler Weiterbildung (unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Angaben (marginale Effekte) sind als Prozentpunkte zu interpretieren. Referenzgruppe: Normal beschäftigt & deutsch.

Zudem nehmen auch Geringqualifizierte, die atypisch beschäftigt sind, seltener an Weiterbildung teil als die atypisch Beschäftigten unter den Höherqualifizierten (vgl. Abb. 5 und Tab. 8). Allerdings ist auch dieser Effekt nur für die Frauen klar erkennbar.

Tabelle 8: Weiterbildungsquoten für formale Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation (Angaben in Prozent)

	Gesamt		Normal		Atypisch		Befristet		Teilzeit		Zeitarbeit		Geringfügig	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Gering-qualifizierte	36,1	35,2	40,0	44,1	31,5	26,4	38,6	27,8	25,7	27,9	53,5	–	13,0	13,1
Höher-qualifizierte	60,0	61,0	63,8	65,2	50,7	51,0	45,0	51,0	51,6	51,6	40,1	29,6	25,6	26,2

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12; eigene Berechnungen. Grau schattierte Felder weisen auf eine zu geringe Fallzahl hin.

Abbildung 5: Einfluss der Kombination atypischer Beschäftigung und Qualifikationsniveau auf die Partizipation an formaler Weiterbildung (unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Angaben (marginale Effekte) sind als Prozentpunkte zu interpretieren. Referenzgruppe: Normal beschäftigt & höher qualifiziert.

Insgesamt bestätigt sich somit unsere Hypothese, wonach es innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten weitere Subgruppen gibt, die eine besonders niedrige Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Als problematisch erweist es sich dabei vor allem, wenn mehrere „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme an Weiterbildung mit der atypischen Beschäftigung zusammentreffen.

5.3 Atypisch und prekär Beschäftigte haben schlechtere Chancen, an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilzunehmen, als Arbeitslose

In den vorangegangenen Ausführungen wurde die Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten im Vergleich zu der von Personen in Normalarbeitsverhältnissen betrachtet. Dabei hat sich gezeigt, dass atypisch Beschäftigte seltener an formaler Weiterbildung partizipieren als nicht atypisch Beschäftigte und dass sich die Weiterbildungschancen der atypisch Beschäftigten dann nochmals verringern, wenn sie zusätzlich prekär beschäftigt sind, eine ausländische Staatsangehörigkeit haben oder eine geringe berufliche Qualifikation besitzen.

Im Folgenden wird das Augenmerk nun auf die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter im Vergleich zu der der Arbeitslosen gerichtet. Aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen der

Weiterbildung von Arbeitslosen – insbesondere der Förderung durch die Arbeitsagenturen – nehmen wir an, dass atypisch Beschäftigte eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung zu partizipieren, als Arbeitslose. Trifft diese Vermutung zu, dann hätten atypisch Beschäftigte den schlechtesten Zugang zur Weiterbildung von allen hier betrachteten Gruppen am Arbeitsmarkt.

Deskriptive Ergebnisse

Um die Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten mit der der Arbeitslosen zu vergleichen, ziehen wir die Daten des Mikrozensus heran, da nur dieser Informationen zu Nichterwerbstätigen enthält. Die deskriptive Betrachtung (vgl. Tabelle 5) macht deutlich, dass die Teilnahmequote der atypisch Beschäftigten insgesamt zwar unter der der normal beschäftigten Personen liegt, aber höher ist als die der Arbeitslosen. Dieses Bild ändert sich jedoch, wenn man den Blick auf die einzelnen Subgruppen der atypisch Beschäftigten richtet: Hier wird deutlich, dass zwar befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte häufiger an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teilnehmen als Arbeitslose, dass dies aber auf die Zeitarbeitnehmer sowie die geringfügig Beschäftigten nicht zutrifft. Die Teilnahmequote der beiden zuletzt genannten Gruppen liegt vielmehr unterhalb der der Arbeitslosen. Auf deskriptiver Basis bestätigt sich unsere Hypothese (atypisch Beschäftigte partizipieren seltener an Weiterbildung als Arbeitslose) also nur für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer und die der geringfügig Beschäftigten. Ob dies auch unter Kontrolle weiterer Merkmale wie des Qualifikationsniveaus gilt, wird im Folgenden untersucht.

Tabelle 9: Weiterbildungsquoten für formale berufliche Weiterbildung nach Geschlecht und Beschäftigungsform auf Basis des Mikrozensus der Jahre 2003 und 2009 (Angaben in Prozent)

	Gesamt		Arbeitslos		Normal		Atypisch		Befristet		Teilzeit		Zeitarbeit		Geringfügig	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009
Frauen	14,9	19,4	11,0	9,7	17,8	25,0	12,8	17,0	18,8	24,1	12,0	15,9	–	7,1	5,1	6,0
Männer	13,5	18,4	9,1	9,1	14,2	20,3	14,2	16,7	14,8	18,5	12,6	12,8	–	6,5	10,4	6,5
Gesamt	14,1	18,9	10,0	9,4	15,4	21,9	13,1	16,9	16,6	21,4	12,0	15,6	–	6,7	5,6	6,0

Quelle: Mikrozensus 2003 und 2009; eigene Berechnungen. Anteilswerte hochgerechnet.

Multivariate Ergebnisse

Auch die multivariaten Untersuchungen zeigen, dass sich die Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter im Vergleich zu den Arbeitslosen zwischen den einzelnen Subgruppen unterscheiden. Betrachtet man zunächst die Frauen im Jahr 2009 (Tab. 10), so zeigen unsere Analysen, dass sich unsere Hypothese (atypisch Beschäftigte partizipieren seltener an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung als Arbeitslose) nur für die geringfügig beschäftigten Frauen bestätigt. Für diese Gruppe finden wir einen statistisch signifikanten negativen Effekt, d. h. geringfügig beschäf-

tigte Frauen haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, an formaler beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, als die Vergleichsgruppe der Arbeitslosen. Die beiden anderen Gruppen der atypisch Beschäftigten – befristet beschäftigte Frauen sowie Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung haben – weisen dahingegen eine signifikant größere Weiterbildungswahrscheinlichkeit auf als die Referenzgruppe der Arbeitslosen. Diese Befunde zeigen sich auch für das Jahr 2003 (vgl. Tab. F im Anhang).

Tabelle 10: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an formaler Weiterbildung 2009; Vergleich atypische Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	–	–	–
Hauptschulabschluss	0,0101	0,00235	0,00551
Realschulabschluss	0,0482***	0,0684***	0,0342***
Hochschulreife	0,103***	0,119***	0,0754***
Kein Berufsabschluss	–	–	–
Berufsausbildung	0,0573***	0,0621***	0,0374***
Hochschulabschluss	0,131***	0,149***	0,0807***
Alter	0,0103***	0,00777***	0,00828***
Alter quadriert	-0,000149***	-0,000105***	-0,000119***
Deutsch	0,0534***	0,0603***	0,0310***
Ostdeutschland	-0,0257***	-0,0195***	-0,0255***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0187***	-0,00303	-0,0140***
Berufstätiger Partner?	-0,0139**	-0,0251***	-0,0218***
Befristet (vs. arbeitslos)	0,0649***		
Teilzeit (vs. arbeitslos)		0,0386***	
Geringfügig (vs. arbeitslos)			-0,0327***
N	17.808	43.544	18.940
Pseudo-R ²	0,100	0,075	0,062

Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen marginaler Effekte.

Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Richtet man das Augenmerk auf die Männer im Jahr 2009 (Tab. 11), so ergeben unsere Befunde eine signifikant geringere Weiterbildungswahrscheinlichkeit für die geringfügig beschäftigten Männer gegenüber der der Arbeitslosen. Für das Jahr 2003 (Tab. G im Anhang) finden wir keine statistisch signifikanten Effekte. Bei den geringfügig beschäftigten Männern haben sich die Zugangschancen zur Weiterbildung folglich im Zeitverlauf verschlechtert. „Gewonnen“ gegenüber den Arbeitslosen haben im zeitlichen Vergleich dagegen die befristet beschäftigten Männer: Der entsprechende Koeffizient ist 2009 signifikant positiv, was bedeutet, dass befristet beschäftigte

Männer im Jahr 2009 eine größere Wahrscheinlichkeit hatten, an Weiterbildung teilzunehmen, als die Referenzgruppe der Arbeitslosen.

Tabelle 11: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Männern an formaler Weiterbildung 2009; Vergleich atypische Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

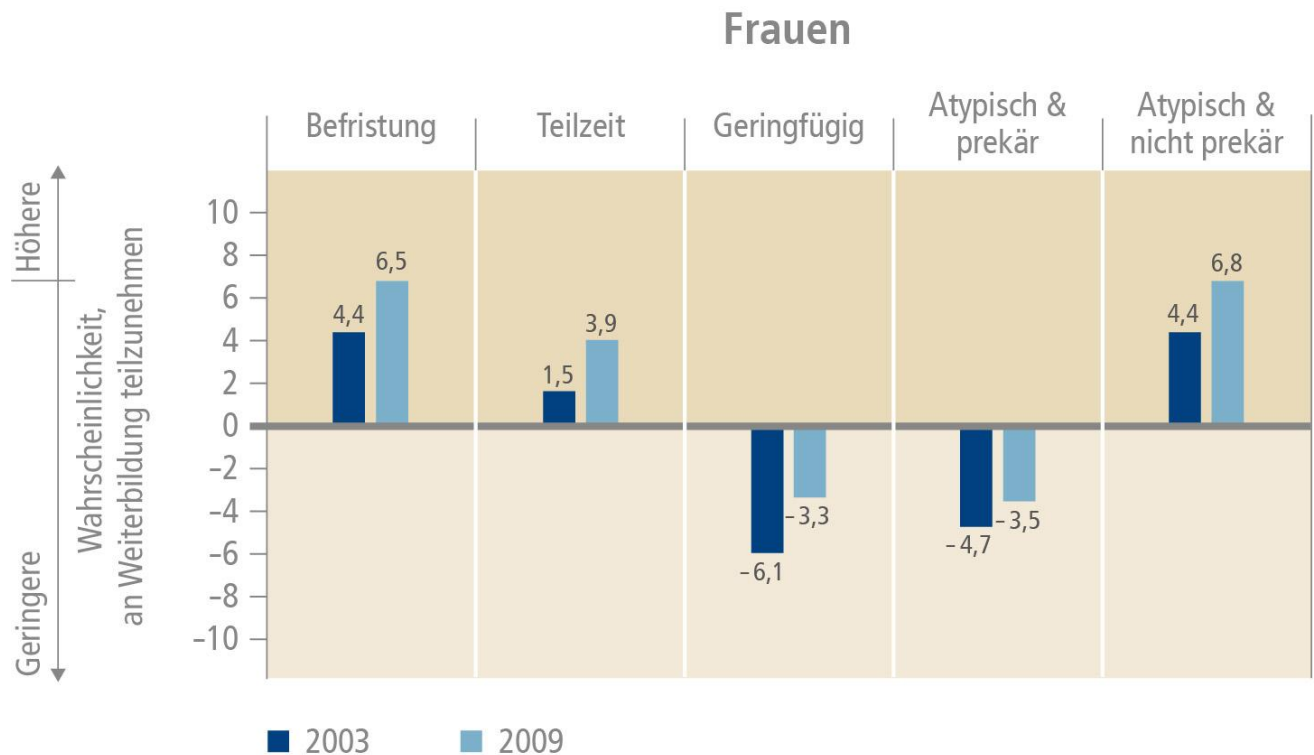
	Befristung	Teilzeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0148	0,0159**	0,0155**
Realschulabschluss	0,0500***	0,0488***	0,0501***
Hochschulreife	0,0942***	0,0882***	0,0851***
Kein Berufsabschluss	—	—	—
Berufsausbildung	0,0288***	0,0281***	0,0237***
Hochschulabschluss	0,0893***	0,0772***	0,0343***
Alter	0,0140***	0,0116***	0,0121***
Alter quadriert	-0,000200***	-0,000164***	-0,000172***
Deutsch	0,0480***	0,0378***	0,0255***
Ostdeutschland	-0,0190***	-0,0151***	-0,0184***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0107*	-0,000174	-0,00553
Berufstätiger Partner?	0,0126**	0,0180***	0,0121**
Befristet (vs. arbeitslos)	0,0298***		
Teilzeit (vs. arbeitslos)		-0,00421	
Nicht existenzsichernd (vs. arbeitslos)			
Geringfügig (vs. arbeitslos)			-0,0450***
N	18.373	16.185	13.761
Pseudo-R ²	0,076	0,057	0,046

Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen marginaler Effekte.

Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Sind atypisch beschäftigte Personen zugleich prekär beschäftigt, so wirkt sich dies nicht nur im Vergleich zu den normal beschäftigten Personen, sondern auch zu den Arbeitslosen negativ auf die Weiterbildungschancen aus. In Abb. 6 und 7 ist zu erkennen, dass atypisch beschäftigte Männer und Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis nicht prekär ist, bessere Weiterbildungschancen haben als Arbeitslose. Ist das Beschäftigungsverhältnis der Atypischen hingegen zugleich prekär, so bestehen deutliche Nachteile beim Zugang zur Weiterbildung gegenüber den Arbeitslosen. Bei den Männern ist ein entsprechender Effekt allerdings nur für das Jahr 2009 festzustellen.

Abbildung 6: Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter und Arbeitsloser im Zeitverlauf (Referenzgruppe: Arbeitslose), nur Frauen

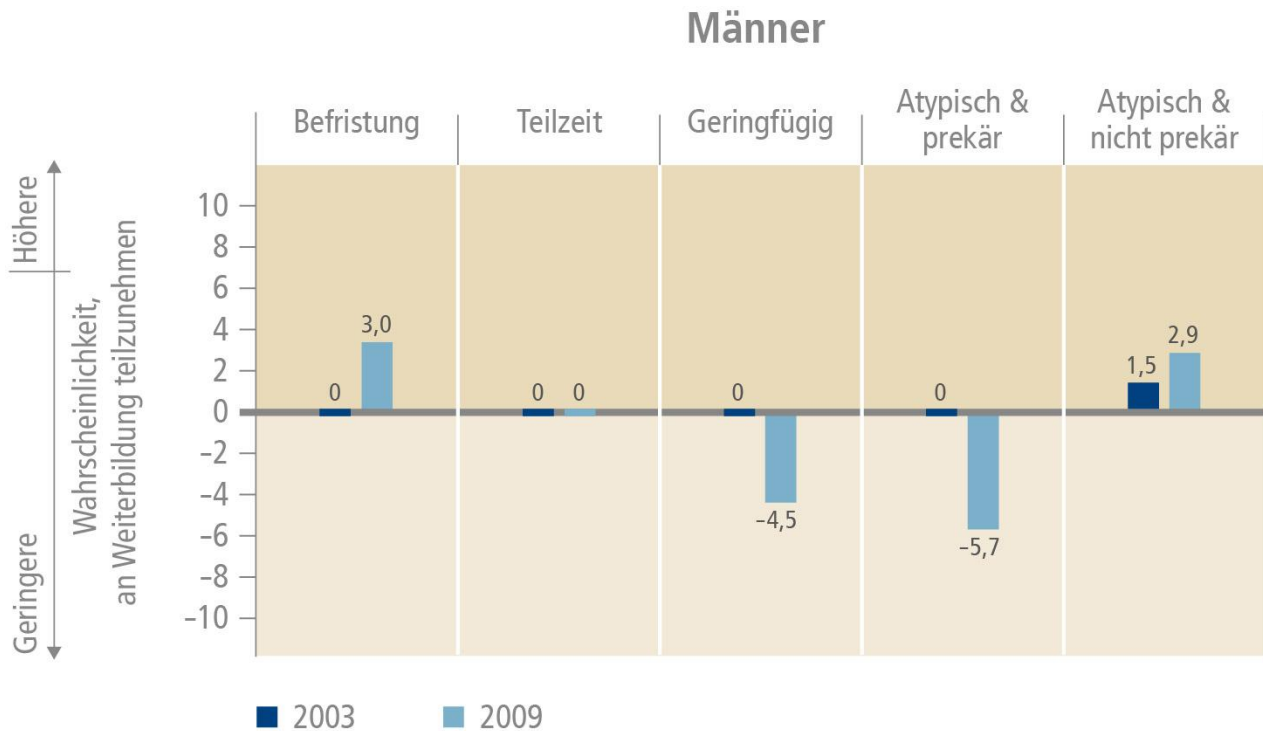


Quelle: Mikrozensus 2003 und 2009. Angaben in Prozentpunkten und unter Berücksichtigung anderer Einflussfaktoren.

Fasst man unsere Ergebnisse zusammen, so lässt sich festhalten, dass die Hypothese „Arbeitslose nehmen aufgrund der besonderen Förderstrukturen häufiger an Maßnahmen der Weiterbildung teil als atypisch Beschäftigte“ nur für einige Gruppen der atypischen Beschäftigung bestätigt werden kann. Arbeitslose haben wie angenommen bessere Zugangschancen zur beruflichen Weiterbildung als geringfügig Beschäftigte und als atypisch und zugleich prekär Beschäftigte. Teilzeitbeschäftigte und insbesondere befristet Beschäftigte haben dagegen bessere Chancen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, als dies bei Arbeitslosen der Fall ist. Im Zeitverlauf ist dabei bei den Männern eine weitere Verschlechterung der atypisch und prekär Beschäftigten sowie der geringfügig Beschäftigten auszumachen, wohingegen sich die Weiterbildungschancen der befristet Beschäftigten und der weiblichen atypisch Beschäftigten insgesamt gegenüber den Arbeitslosen verbessert haben.

Insgesamt belegen unsere Befunde damit, dass eine Differenzierung zwischen den einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten wichtig ist. Dies gilt gerade auch im Hinblick auf Ansätze zur Erhöhung ihrer Weiterbildungsbeteiligung, die nicht allgemein an den atypisch Beschäftigten an sich ansetzen, sondern den jeweiligen Eigenheiten Rechnung tragen sollten. Eine besondere Beachtung ist dabei der jeweiligen Zusammensetzung der einzelnen Gruppen hinsichtlich ihrer sozioökonomischen Struktur zu schenken, da zum Beispiel atypisch und prekär Beschäftigte in der Tat noch geringere Weiterbildungschancen haben als Arbeitslose.

Abbildung 7: Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter und Arbeitsloser im Zeitverlauf (Referenzgruppe: Arbeitslose), nur Männer



Quelle: Mikrozensus 2003 und 2009. Angaben in Prozentpunkten und unter Berücksichtigung anderer Einflussfaktoren.

5.4 Die Benachteiligung atypisch Beschäftigter ist bei der informellen Weiterbildung weniger stark ausgeprägt als bei der formalen Weiterbildung

Bislang haben wir die Beteiligung atypisch Beschäftigter an Maßnahmen der formalen Weiterbildung untersucht und für diese Art der Weiterbildung eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit festgestellt. Von der formalen Weiterbildung ist die informelle Weiterbildung abzugrenzen, die Lernen außerhalb organisierter Weiterbildungskurse und -veranstaltungen bezeichnet. Da bei dieser Weiterbildungsform das Lernen oftmals „nebenbei“ erfolgt und die Entscheidung für oder gegen die Teilnahme weniger bewusst wird, nehmen wir an, dass die Zugangshürden zur informellen Weiterbildung für atypisch Beschäftigte geringer sind. Insofern sollte hier die Benachteiligung weniger stark ausgeprägt sein. Ob dies der Fall ist, wird im Folgenden anhand der Daten der Erwerbstätigenbefragung sowie des Mikrozensus analysiert. Dabei vergleichen wir nur die Weiterbildungschancen atypisch und normal beschäftigter Personen, da wir annehmen, dass informelle Weiterbildung, die oftmals im Prozess der Arbeit stattfindet, bei Arbeitslosen nur von untergeordneter Bedeutung ist.

Deskriptive Ergebnisse

Die Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung 2006⁷ zeigen, dass auch bei der informellen Weiterbildung atypisch Beschäftigte eine geringere Teilnahmequote haben als Personen in Normalarbeitsverhältnissen (vgl. Tab. 12). Allerdings sind bei dieser Form der Weiterbildung die

⁷ Für die Jahre 2011/2012 liegen aus der Erwerbstätigenbefragung keine Informationen zur informellen Weiterbildung vor.

Unterschiede zwischen beiden Beschäftigtengruppen weniger stark ausgeprägt als bei der formalen Weiterbildung. Wirft man einen Blick in die Subgruppen der atypischen Beschäftigung, so zeigt sich, dass befristet Beschäftigte, aber auch Teilzeitbeschäftigte und Zeitarbeiter eine vergleichsweise hohe Beteiligung an informeller Weiterbildung aufweisen. Geringfügig Beschäftigte haben hingegen eine nur sehr geringe Teilnahmequote an informeller Weiterbildung. Während Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte auch bei der formalen Weiterbildung relativ gut abschnitten, traf dies auf die Zeitarbeiter nicht zu. Vielmehr gehörten diese – neben den geringfügig Beschäftigten – zu den besonders stark Benachteiligten im Bereich der formalen Weiterbildung. Speziell für die Gruppe der Zeitarbeiter scheint sich der Zugang zur informellen Weiterbildung folglich vergleichsweise gut darzustellen.

Tabelle 12: Weiterbildungsquoten für informelle berufliche Weiterbildung nach Geschlecht und Beschäftigungsform (Angaben in Prozent)

	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristet	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Frauen	83,4	88,5	78,7	81,2	77,6	77,9 (71,4)	56,1
Männer	86,8	87,7	81,2	83,3	74,3	78,8 (90,6)	59,9
Gesamt	85,3	87,9	79,3	82,3	77,2	78,5 (86,5)	56,6

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06; eigene Berechnungen. Anteilswerte hochgerechnet. Werte in Klammern geben die Quote für diejenigen Personen an, die aktuell in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten und dies auch innerhalb der letzten 2 Jahre taten. Informelle berufsbezogene Weiterbildung findet außerhalb organisierter Aktivitäten wie Seminaren und Lehrgängen statt z. B. in Form von Einweisungen an einer Maschine durch Kollegen am Arbeitsplatz.

Die Ergebnisse des Mikrozensus 2003⁸ bestätigen im Wesentlichen die Befunde der Erwerbstätigenbefragung (vgl. Tab. H im Anhang): Auch hier zeigt sich, dass atypisch Beschäftigte insgesamt weniger häufig an informeller Weiterbildung teilnehmen als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, doch ist auch hier der Unterschied zwischen beiden Beschäftigtengruppen geringer als bei der formalen Weiterbildung. Die geringste Teilnahmequote an informeller Weiterbildung weisen auch diesen Daten zufolge die geringfügig Beschäftigten auf, wohingegen die befristet Beschäftigten sogar eine etwas höhere Teilnahmequote haben als die Normalbeschäftigten.

Multivariate Ergebnisse

Unseren deskriptiven Befunden zufolge bestehen also auch bei der informellen Weiterbildung Unterschiede in der Beteiligung von atypisch Beschäftigten und nicht atypisch Beschäftigten. Bestätigt sich dieser Zusammenhang auch unter Kontrolle weiterer Merkmale? Die Tabellen 13 (Frauen) und 14 (Männer) enthalten die entsprechenden Ergebnisse auf Basis der Daten der Erwerbstätigenbefragung. Hier ist zu erkennen, dass die Zugangschancen atypisch Beschäftigter zur informellen Weiterbildung nicht in jedem Fall schlechter sind als die der nicht atypisch Beschäftigten. So weisen zwar teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Männer und Frauen eine

⁸ Für das Jahr 2009 liegen aus dem Mikrozensus keine Informationen zur informellen Weiterbildung vor.

Tabelle 13: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an informeller Weiterbildung 2005/2006 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0226	0,0273	0,0228	0,0323
Realschulabschluss	0,0650	0,0697*	0,0651	0,0737*
Hochschulreife	0,112***	0,115***	0,112***	0,120***
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0762***	0,0716***	0,0763***	0,0692***
Hochschulabschluss	0,106***	0,101***	0,106***	0,101***
Alter	-0,00119	0,00135	-0,00109	-0,00152
Alter quadriert	-0,00000250	-0,0000307	-0,00000358	0,00000115
Beruflicher Status (ISEI)	—	—	—	—
Arbeiter	0,0966***	0,0953***	0,0968***	0,0866***
Angestellter	0,109***	0,105***	0,109***	0,0983***
Beamter	0,00297***	0,00273***	0,00298***	0,00257***
Deutsch	0,0110	0,0130	0,0111	0,0154
Ostdeutschland	-0,0112	-0,0199**	-0,0113	-0,0162*
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,0421***	-0,0535***	-0,0420***	-0,0454***
Handwerk	-0,0314**	-0,0300*	-0,0313**	-0,0211
Handel	-0,0740***	-0,0664***	-0,0739***	-0,0585***
Sonstige Dienstleistungen	-0,00793	-0,00584	-0,00790	-0,000618
Sonstige Branchen	-0,0926***	-0,0931***	-0,0925***	-0,0771***
Befristet	-0,00326			
Teilzeit		-0,0516***		
Zeitarbeit			0,00384	
Geringfügig				-0,0942***
N	8.219	8.219	8.219	8.219
Pseudo-R ²	0,167	0,173	0,167	0,177

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

geringere Wahrscheinlichkeit auf, an informellen Lernaktivitäten teilzuhaben, als Personen, die in Vollzeit bzw. nicht geringfügig beschäftigt sind. Keinen statistisch signifikanten Effekt finden wir jedoch für die Gruppe der befristet Beschäftigten und die der Zeitarbeiter. Männer und Frauen, die sich in einer dieser Beschäftigungsformen befinden, haben demnach keine statistisch eindeutig

schlechteren Teilhabechancen an informeller Weiterbildung als die entsprechenden Vergleichsgruppen. Dies bestätigt unsere Vermutung, wonach die Zugangshürden zur informellen Weiterbildung etwas geringer ausgeprägt sind als die zur formalen Weiterbildung.

Betrachtet man die Effekte der weiteren von uns berücksichtigten Variablen, so zeigen sich auch für die informelle Weiterbildung einige der bereits für die formale Weiterbildung gefundenen und beschriebenen Zusammenhänge: So wird auch die Teilhabe an informellen Lernformen durch die Qualifikation, und hier vor allem den beruflichen Bildungsabschluss, beeinflusst. Als wichtige Erklärungsgrößen erweisen sich zudem die berufliche Stellung (Angestellte und Beamte partizipieren häufiger an informeller Weiterbildung als Arbeiter), das Berufsprestige (mit steigendem Berufsprestige steigt die Beteiligung an informellen Lernformen) sowie die Branchenzugehörigkeit (besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit, an informeller Weiterbildung teilzunehmen, im öffentlichen Dienst). Interessant ist jedoch, dass die Merkmale „Alter“ und „Staatsangehörigkeit“, welche die Teilnahmewahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung beeinflusst haben, bei der informellen Weiterbildung statistisch nicht signifikant sind. Auch dies kann als Bestätigung für die These eines leichteren Zugangs zu den weichen Lernformen betrachtet werden.

Robustheitschecks

Die bisherigen Analysen auf der Basis von Probit-Schätzungen haben einen deutlichen Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und geringer Weiterbildungsbeteiligung erkennen lassen. Wie im Kapitel „Datengrundlage und Methodik“ dargelegt wurde, ist es jedoch denkbar, dass diese Analysen ein Endogenitätsproblem aufweisen, das zu verzerrten Schätzern führt und die Identifikation kausaler Zusammenhänge erschwert. So ist es möglich, dass es unbeobachtete Faktoren (z. B. Persönlichkeitseigenschaften wie Ausstrahlung oder Strebsamkeit) gibt, die sowohl die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, atypisch erwerbstätig zu sein, als auch die, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen⁹. Um diesem Problem zu begegnen, haben wir zusätzlich zu den Probit-Schätzungen weitere Analysen unter Verwendung von Instrumentvariablen (eine dafür, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben, sowie eine für das Vorhandensein eines aktuell berufstätigen Partners) durchgeführt, anhand derer wir die Robustheit der zuvor präsentierten Ergebnisse überprüfen wollen. Aus den oben dargelegten Gründen erscheint es uns dabei nur sinnvoll, entsprechende Untersuchungen für die informelle Weiterbildung, die Frauen und die Gruppen der Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten durchzuführen. Insofern können die im Folgenden dargestellten Befunde nur zur Kontrolle dieser Ergebnisse herangezogen werden. In den Probit-Schätzungen haben wir für teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Frauen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit gefunden, an Maßnahmen der informellen Weiterbildung teilzunehmen. Bestätigt sich dies auch bei Durchführung von Schätzungen des Instrumentvariablen-Ansatzes?

⁹ Für weitere Informationen hierzu siehe Kapitel „Methodik“.

Tabelle 14: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Männern an informeller Weiterbildung 2005/2006 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0370	0,0376	0,0366	0,0347
Realschulabschluss	0,0527*	0,0536*	0,0527*	0,0506*
Hochschulreife	0,0732**	0,0751**	0,0727**	0,0713**
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0365**	0,0331**	0,0374**	0,0351**
Hochschulabschluss	0,0536***	0,0515***	0,0541***	0,0520***
Alter	-0,000328	-0,000323	0,000207	-0,000470
Alter quadriert	-0,0000143	-0,0000131	-0,0000200	-0,0000119
Beruflicher Status (ISEI)	—	—	—	—
Arbeiter	0,0516***	0,0518***	0,0515***	0,0510***
Angestellter	0,0454**	0,0467**	0,0466**	0,0453**
Beamter	0,00382***	0,00376***	0,00385***	0,00381***
Deutsch	0,0225	0,0234	0,0223	0,0235
Ostdeutschland	-0,00755	-0,00824	-0,00839	-0,00820
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,0269***	-0,0290***	-0,0264***	-0,0273***
Handwerk	-0,0306***	-0,0333***	-0,0299***	-0,0309***
Handel	-0,0783***	-0,0788***	-0,0784***	-0,0778***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0335***	-0,0317***	-0,0338***	-0,0327***
Sonstige Branchen	-0,0446*	-0,0479*	-0,0445*	-0,0433
Befristet	-0,0144			
Teilzeit		-0,0606***		
Zeitarbeit			0,00145	
Geringfügig				-0,0559**
N	8.051	8.051	8.051	8.051
Pseudo-R ²	0,141	0,144	0,141	0,142

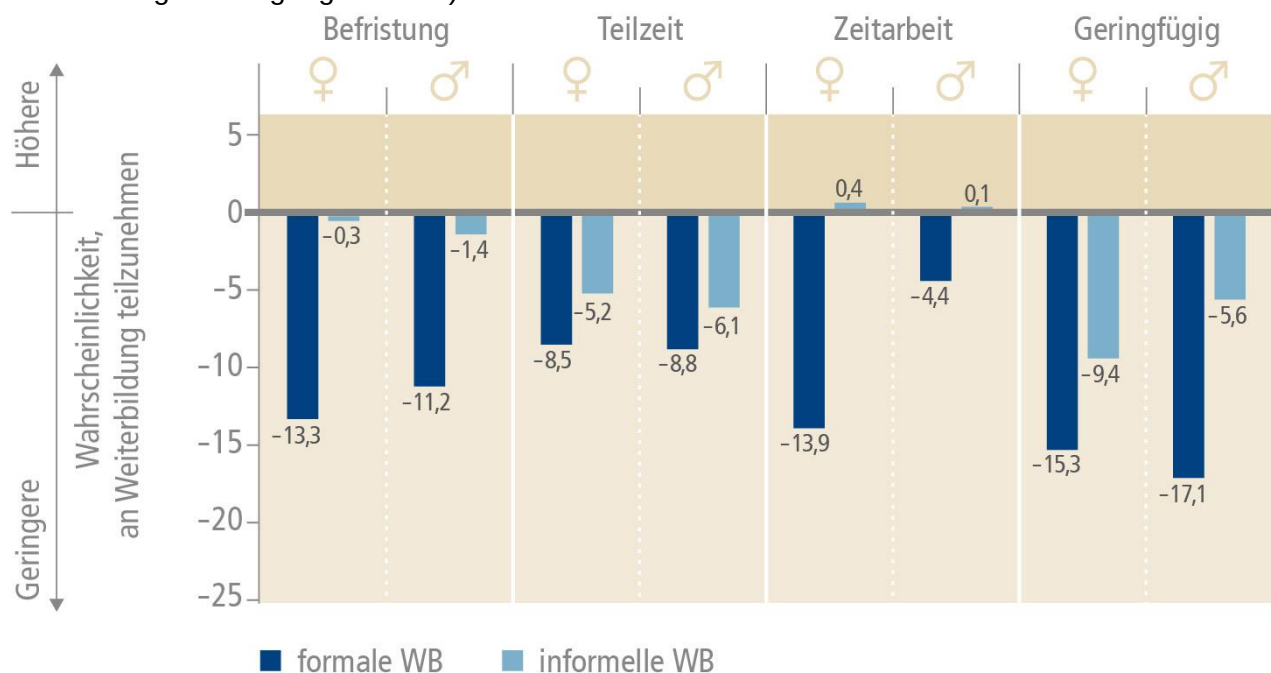
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Wie in Tabelle I im Anhang zu erkennen ist, ist dies der Fall. Teilzeitbeschäftigte sowie geringfügig beschäftigte Frauen haben signifikant geringere Zugangschancen zur informellen Weiterbildung – und zwar auch dann, wenn dem geschilderten Endogenitätsproblem durch den Einsatz entsprechender Methoden Rechnung getragen wird. Dies gilt unabhängig davon, welches konkrete Modell zur Analyse herangezogen wird.¹⁰ Zumindest für die informelle Weiterbildung und die genannten Personengruppen scheinen unsere empirischen Ergebnisse folglich robust zu sein und bestätigen die bereits oben gefundenen Zusammenhänge.

Vergleich formale – informelle Weiterbildung

In unserer multivariaten Analyse haben wir bislang gezeigt, dass nur einzelne Subgruppen der atypisch Beschäftigten geringere Zugangschancen zur informellen Weiterbildung haben als die entsprechenden Referenzgruppen. Interessant erscheint aber auch die Frage, wie stark die Benachteiligung dieser Gruppen im Vergleich zur formalen Weiterbildung ist. Die oben dargestellten deskriptiven Befunde haben offengelegt, dass die Unterschiede zwischen atypisch und nicht atypisch Beschäftigten bei der informellen Weiterbildung weniger stark ausgeprägt sind als bei der formalen Weiterbildung. Bestätigt sich dies auch unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren?

Abbildung 8: Gegenüberstellung des Einflusses atypischer Beschäftigung auf die Partizipation an formaler sowie informeller Weiterbildung, differenziert nach Geschlecht (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06)



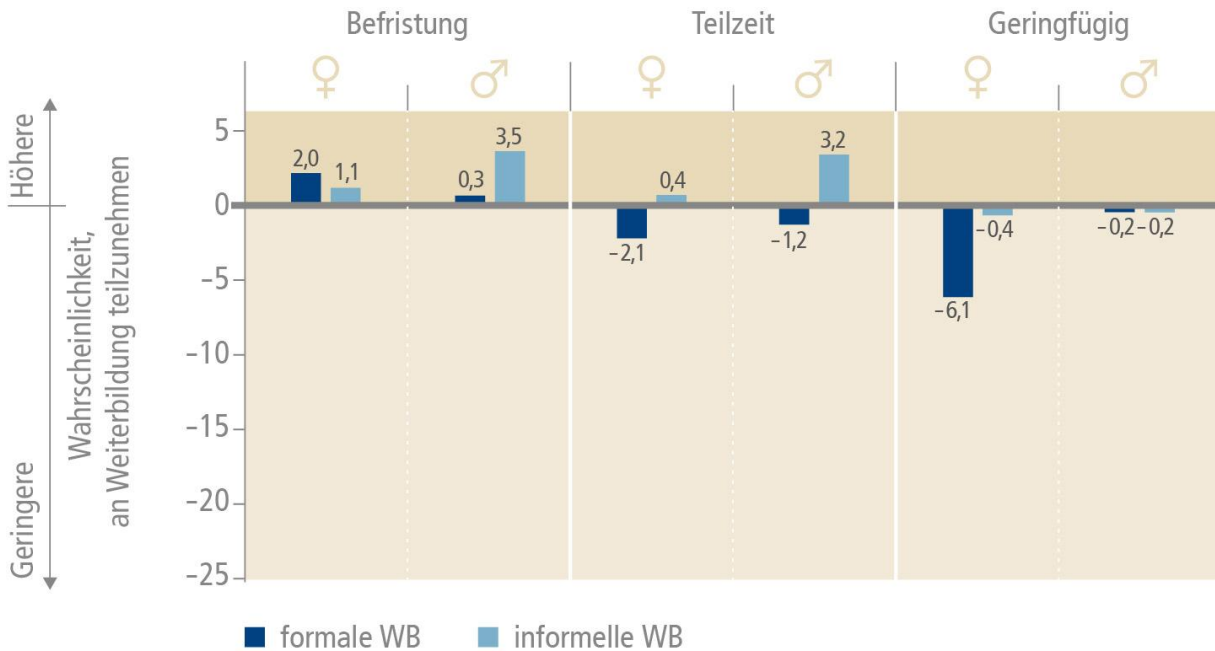
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. Einfluss in Prozentpunkten.

Wie in Abbildung 8 zu erkennen ist, ist dies der Fall. So geht hier als klares Muster hervor, dass die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen stets einen stärkeren negativen Einfluss auf die Partizipation an formaler Weiterbildung ausüben als auf die Beteiligung an informeller Weiterbildung. Dieser Umstand kann mit den geringeren Zugangshürden der informellen Weiterbildung erklärt werden: Schulungen und Kurse bedürfen häufig der Zustimmung des Arbeitgebers, da dieser die Kosten in vielen Fällen mitträgt – entweder direkt durch Finanzierung oder indirekt über

¹⁰ Die Tabellen mit den Ergebnissen alternativer Spezifikationen sind nicht in dieser Analyse dargestellt.

Freistellung und den damit einhergehenden vorübergehenden Arbeitsausfall. Die Teilnahme an Aktivitäten informeller Weiterbildung obliegt hingegen in manchen Fällen, wie beispielsweise beim Lesen von Fachliteratur oder dem Lernen mit audiovisuellen Medien, allein dem Partizipierenden selbst. Zwei der Typen atypischer Beschäftigung – Befristung und Zeitarbeit – weisen für informelle Weiterbildung sogar gar keinen signifikanten Unterschied zur jeweiligen Vergleichsgruppe (Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag bzw. Personen, die nicht bei einer Personalvermittlung angestellt sind) auf.

Abbildung 9: Gegenüberstellung des Einflusses atypischer Beschäftigung auf die Partizipation an formaler sowie informeller Weiterbildung, differenziert nach Geschlecht (Mikrozensus 2003)



Quelle: Mikrozensus 2003. Effekt in Prozentpunkten.

Auch in den Analysen der Daten des Mikrozensus des Jahres 2003 ergibt sich ein ähnliches Bild (siehe Abb. 9). Mit Ausnahme der befristet beschäftigten Frauen und der geringfügig beschäftigten Männer liegt die Partizipationswahrscheinlichkeit für informelle Weiterbildung stets über der für formale Weiterbildungsmaßnahmen. Ein Niveauvergleich mit den Ergebnissen der Erwerbstätigenbefragungen ist trotz der auffälligen Diskrepanzen jedoch nicht sinnvoll, da Unterschiede durch die unterschiedliche Erfassung und Abgrenzung der Weiterbildungsaktivitäten getrieben sein können (vgl. Kapitel „Datengrundlage und Methodik“).

5.5 Atypisch Beschäftigte sind weniger zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten als nicht atypisch Beschäftigte

Bislang haben wir den Einfluss von Merkmalen des Erwerbsstatus und weiterer Kontrollvariablen auf die Beteiligung an formaler und informeller Weiterbildung untersucht. Dabei hat sich gezeigt, dass atypisch Beschäftigte schlechtere Zugangschancen zur formalen Weiterbildung haben als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, wobei dies für alle Subgruppen der atypisch Beschäftigten galt. Für die informelle Weiterbildung konnten wir eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit dagegen nur für die Teilzeitbeschäftigten und die geringfügig Beschäftigten feststellen, nicht aber für die befristet Beschäftigten und die Zeitarbeitnehmer.

Neben diesen Erkenntnissen zur Partizipation an Weiterbildung erlauben es die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung auch, die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den sich ihnen bietenden Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu untersuchen. Die entsprechende Frage bezieht sich sowohl auf das formale als auch das informelle Lernen und kann insofern weitergehende Einblicke in beide Weiterbildungsformen gewähren. Interessant erscheint uns die Frage nach der Zufriedenheit aber vor allem auch, weil sie näheren Aufschluss über die Motivlage bzw. Wünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich einer Weiterbildungsbeteiligung geben kann.

Deskriptive Ergebnisse

Wie die atypisch Beschäftigten ihre Weiterbildungsmöglichkeiten im Vergleich zu den Personen in Normalarbeitsverhältnissen einschätzen bzw. ob ihre geringere Weiterbildungsbeteiligung auch mit einer geringen Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen, einhergeht, zeigen unter anderem die deskriptiven Befunde für 2011/2012 aus Tabelle 15 (siehe Tab. J im Anhang für 2005/2006). Hier zeigt sich, dass atypisch Beschäftigte weniger zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten sind als Personen in Normalarbeitsverhältnissen. So ist der Anteil der Personen, die „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten sind, in der Gruppe der Normalbeschäftigten höher, der Anteil, die „nicht zufrieden“ oder „weniger zufrieden“ sind, hingegen in der Gruppe der atypisch Beschäftigten.

Innerhalb der atypisch Beschäftigten sind vor allem die Zeitarbeitnehmer sowie die geringfügig Beschäftigten vergleichsweise unzufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten – also jene Gruppen, die auch besonders unterdurchschnittlich an Maßnahmen der Weiterbildung teilnehmen. Zwischen den Geschlechtern sind Unterschiede vor allem in der Häufigkeit der Nennung „nicht zufrieden“ zu erkennen. So geben insbesondere männliche Teilzeitbeschäftigte, männliche Zeitarbeitnehmer und männliche geringfügig Beschäftigte deutlich häufiger als die entsprechenden weiblichen Beschäftigten an, „nicht zufrieden“ mit den sich ihnen bietenden Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten zu sein. Diese deskriptiven Daten zeigen bereits deutlich, dass viele atypisch Beschäftigte sich eine bessere Weiterbildungssituation wünschen. Das zeigt sich ganz besonders auch daran, dass sie mit abnehmenden Weiterbildungschancen zunehmend unzufriedener sind (siehe Abb. 10).

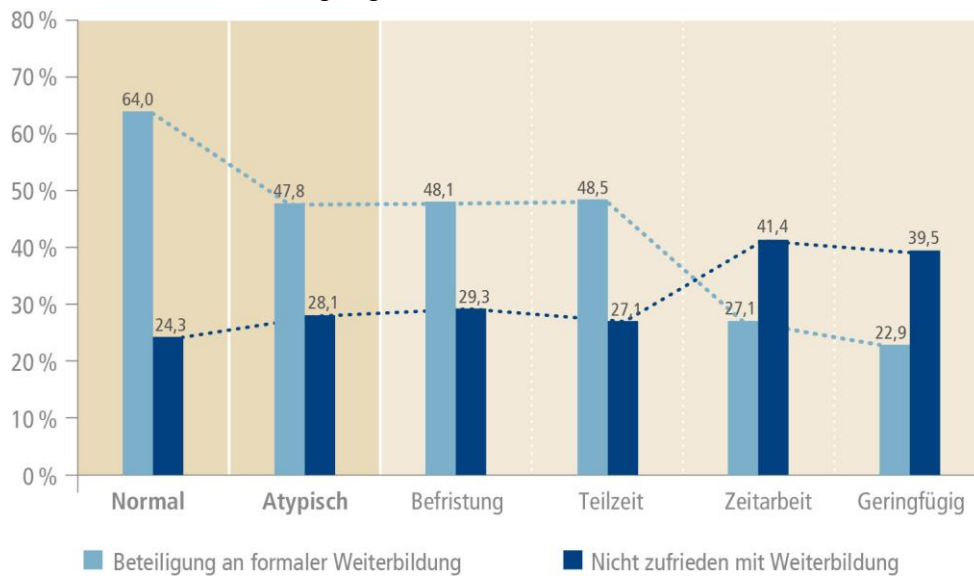
Tabelle 15: Deskriptive Darstellung der Zufriedenheit der befragten Erwerbstätigen mit „den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“

Gesamt (Frauen und Männer)	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Sehr zufrieden	16,6 %	17,0 %	14,7 %	17,7 %	13,8 %	5,8 %	8,5 %
Zufrieden	58,2 %	58,7 %	57,2 %	53,0 %	59,1 %	52,9 %	51,9 %
Weniger zufrieden	18,9 %	18,6 %	20,2 %	20,3 %	20,2 %	24,3 %	26,4 %
Nicht zufrieden	6,3 %	5,7 %	7,9 %	9,0 %	6,9 %	17,1 %	13,1 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Frauen	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Sehr zufrieden	16,7 %	18,5 %	14,3 %	17,4 %	13,6 %	5,4 %	8,2 %
Zufrieden	58,0 %	57,5 %	58,3 %	52,6 %	59,7 %	49,6 %	52,3 %
Weniger zufrieden	19,4 %	18,6 %	20,6 %	21,9 %	20,3 %	32,8 %	27,4 %
Nicht zufrieden	5,9 %	5,4 %	6,7 %	8,0 %	6,3 %	12,2 %	12,2 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Männer	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Sehr zufrieden	16,5 %	16,2 %	15,9 %	18,0 %	15,6 %	6,1 %	11,1 %
Zufrieden	58,4 %	59,3 %	53,8 %	53,3 %	53,2 %	54,8 %	49,0 %
Weniger zufrieden	18,5 %	18,7 %	19,1 %	18,6 %	19,3 %	19,2 %	20,0 %
Nicht zufrieden	6,6 %	5,8 %	11,2 %	10,0 %	11,9 %	20,0 %	19,9 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Anteilswerte in den Zellen hochgerechnet.

Abbildung 10: Teilnahme an formaler¹ Weiterbildung und Unzufriedenheit mit der Weiterbildungssituation nach Beschäftigungsform

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12; eigene Berechnungen; Anteilswerte hochgerechnet.

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

Multivariate Ergebnisse

Auch unsere multivariaten Ergebnisse zeigen deutlich, dass atypisch Beschäftigte weniger zufrieden mit den Möglichkeiten sind, sich weiterzubilden und hinzuzulernen, als nicht atypisch beschäftigte Personen (vgl. Tab. 16 und 17 für 2011/12¹¹). Dies gilt für Männer wie für Frauen sowie für alle Untergruppen der atypisch Beschäftigten. Ebenso zeigt sich auch für die meisten anderen von uns berücksichtigten Merkmale, dass Personen dann weniger zufrieden mit ihren Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind, wenn sie eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, an Weiterbildung teilzunehmen.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass die geringe Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter wohl nicht am geringeren Interesse der betreffenden Personen liegt, sondern vielmehr am geringeren Angebot. Somit können diese Befunde als Hinweis darauf verstanden werden, dass es oftmals die äußeren Rahmenbedingungen sind, die zu einer nur unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung führen. Eine besondere Rolle dürften hierbei die Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten spielen, die den atypisch Beschäftigten seitens der Unternehmen geboten werden oder eben auch nicht angeboten werden. Hinzu kommen aber auch die eingeschränkten Möglichkeiten vieler atypischer Beschäftigter, eigenständig Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren – sei es aufgrund von finanziellen oder zeitorganisatorischen Restriktionen.

¹¹ Vergleiche hierzu auch Tabellen K und L im Anhang für das Jahr 2005/06.

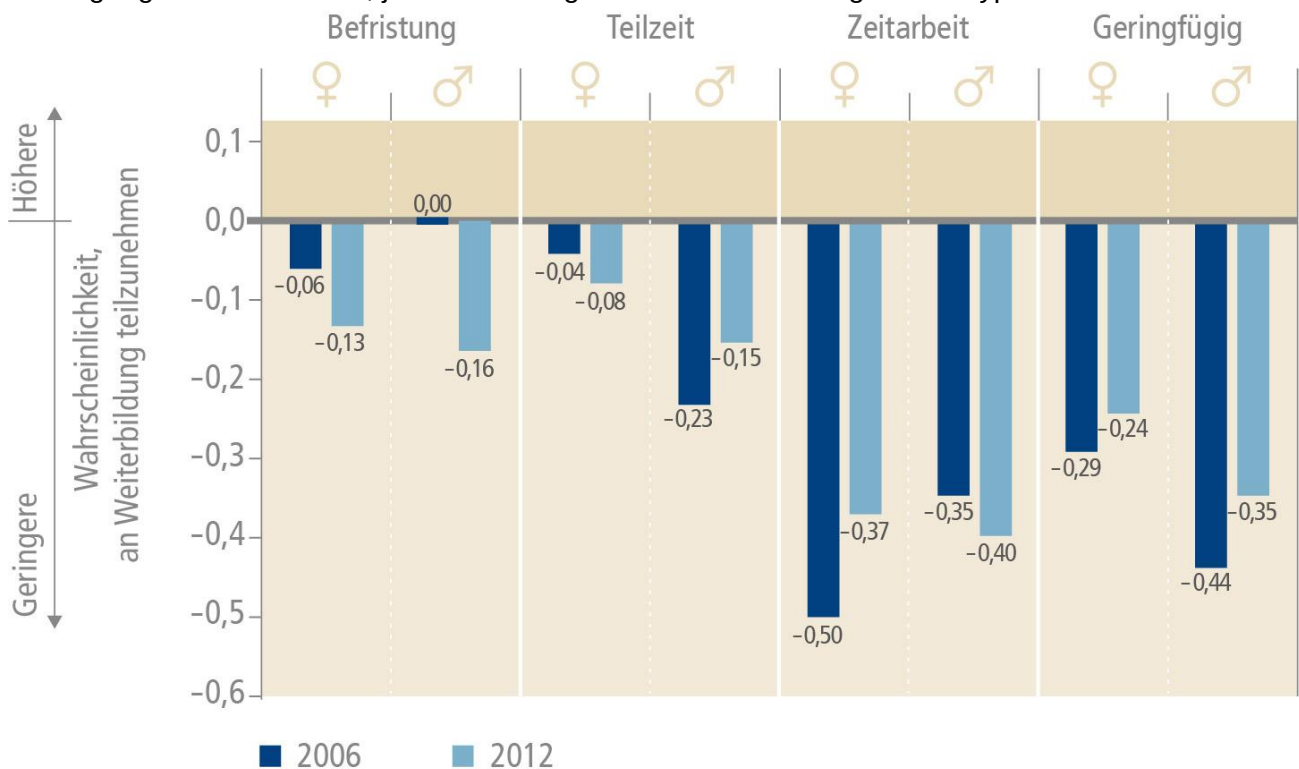
Tabelle 16: Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen 2011/2012 (marginale Effekte aus Ordered-Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	-0,389*	-0,381*	-0,372	-0,362
Realschulabschluss	-0,449*	-0,437*	-0,429*	-0,417*
Hochschulreife	-0,503**	-0,491**	-0,483**	-0,472**
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0719	0,0706	0,0728	0,0618
Hochschulabschluss	0,0924	0,0832	0,0863	0,0793
Alter	-0,0453***	-0,0435***	-0,0438***	-0,0458***
Alter quadriert	0,000490***	0,000483***	0,000476***	0,000505***
Beruflicher Status (ISEI)	0,00553***	0,00526***	0,00547***	0,00505***
Arbeiter	—	—	—	—
Angestellter	0,356***	0,362***	0,351***	0,346***
Beamter	0,293***	0,310***	0,304***	0,300***
Deutsch	0,127*	0,139*	0,126	0,140*
Ostdeutschland	-0,0428	-0,0586**	-0,0424	-0,0488*
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,105**	-0,111***	-0,0955**	-0,101**
Handwerk	-0,179***	-0,172***	-0,174***	-0,159***
Handel	-0,269***	-0,257***	-0,265***	-0,250***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0581*	-0,0529	-0,0530	-0,0476
Sonstige Branchen	-0,147***	-0,145***	-0,138***	-0,134***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0182	0,00855	-0,0213	-0,0114
Berufstätiger Partner?	0,105***	0,120***	0,108***	0,116***
Befristet	-0,131***			
Teilzeit		-0,0805***		
Zeitarbeit			-0,365***	
Geringfügig				-0,239***
N	8.873	8.873	8.873	8.873
Pseudo-R ²	0,015	0,015	0,015	0,016

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12, eigene Berechnungen.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Wie bereits angedeutet, gehören zur Entscheidung über eine etwaige Teilnahme an Weiterqualifizierungsmaßnahmen, seien sie formaler oder informeller Natur, mit den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern stets zwei Parteien. Eine geringere Partizipationswahrscheinlichkeit einer bestimmten Gruppe atypisch Beschäftigter kann somit theoretisch auch dadurch entstehen, dass das Interesse an solchen Maßnahmen von Seiten der Beschäftigten innerhalb dieses Personenkreises geringer ausfällt. Aus diesem Grunde ist es ratsam, den aus Abbildung 2 abgeleiteten Befunden zur zeitlichen Entwicklung relativer Weiterbildungspartizipation atypischer Beschäftigung die Entwicklung der relativen Zufriedenheit dieser Personen mit den „Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“ gegenüberzustellen (Abb. 11). Ein direkter quantitativer Vergleich ist hierbei allerdings nicht ratsam, da keine prozentbezogene Interpretation möglich ist, sondern vielmehr eine Zufriedenheitsskala mit vier Abstufungen zugrunde liegt.

Abbildung 11: Veränderung des Einflusses atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit mit den Weiterbildungschancen zwischen 2006 und 2012, differenziert nach Typen atypischer Beschäftigung und Geschlecht, jeweils im Vergleich zum Nichtvorliegen des Types.



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012.

Tabelle 17: Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten von Männern 2011/2012 (marginale Effekte aus Ordered-Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	-0,218	-0,236	-0,211	-0,228
Realschulabschluss	-0,273	-0,288	-0,264	-0,280
Hochschulreife	-0,313	-0,328*	-0,301	-0,322
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	-0,0214	-0,0250	-0,0264	-0,0286
Hochschulabschluss	0,0717	0,0668	0,0645	0,0631
Alter	-0,0484***	-0,0455***	-0,0455***	-0,0452***
Alter quadriert	0,000530***	0,000506***	0,000501***	0,000502***
Beruflicher Status (ISEI)	0,00785***	0,00787***	0,00776***	0,00783***
Arbeiter	—	—	—	—
Angestellter	0,253***	0,254***	0,243***	0,250***
Beamter	0,115*	0,125**	0,123*	0,127**
Deutsch	0,0749	0,0679	0,0671	0,0723
Ostdeutschland	-0,0843**	-0,0884***	-0,0798**	-0,0857**
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,110***	-0,108***	-0,0927**	-0,103***
Handwerk	0,00840	0,0138	0,0199	0,0179
Handel	-0,243***	-0,242***	-0,238***	-0,237***
Sonstige Dienstleistungen	-0,118***	-0,114**	-0,106**	-0,111**
Sonstige Branchen	-0,126**	-0,121**	-0,117**	-0,118**
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	0,0747**	0,0780**	0,0767**	0,0772**
Berufstätiger Partner?	0,0801***	0,0815***	0,0813***	0,0815***
Befristet	-0,159***			
Teilzeit		-0,148**		
Zeitarbeit			-0,396***	
Geringfügig				-0,349***
N	7.470	7.470	7.470	7.470
Pseudo-R ²	0,021	0,020	0,021	0,020

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12, eigene Berechnungen.

Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Hier fällt zunächst auf, dass Zeitarbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte die geringste Zufriedenheit aufweisen. Zudem sind Männer mittlerweile (2011/12) über sämtliche atypische Beschäftigungsformen hinweg unzufriedener als die Frauen, was noch sechs Jahre zuvor nur für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte der Fall war. Unabhängig vom Geschlecht lässt sich darüber hinaus feststellen, dass die Unzufriedenheit bei den geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf abgenommen hat. Im Zeitverlauf zugenommen hat hingegen die Unzufriedenheit bei den befristet beschäftigten Frauen und Männern.

5.6 Zwischenfazit

Im vorangegangenen Abschnitt wurden unsere zuvor aufgestellten Hypothesen zur Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter auf ihren empirischen Gehalt hin überprüft. Die Ergebnisse der entsprechenden Untersuchungen auf Basis der Daten der Erwerbstätigenbefragung und des Mikrozensus lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Atypisch Beschäftigte nehmen seltener an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teil als nicht atypisch Beschäftigte. Dabei gibt es innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten zum Teil recht deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung. Während befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte noch vergleichsweise gute Weiterbildungschancen haben, sind Zeitarbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte sehr viel stärker benachteiligt. Besonders ungünstig stellt sich die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter zudem auch dann dar, wenn zu der atypischen Beschäftigung ein weiteres Merkmal hinzukommt, das mit einer geringen Weiterbildungsbeteiligung in Verbindung steht. Dabei handelt es sich um die Merkmale „prekäre Beschäftigung“, „ausländische Staatsangehörigkeit“ oder „geringe Qualifikation“.

Atypisch Beschäftigte haben Nachteile nicht nur gegenüber den Personen in Normalarbeitsverhältnissen, sondern auch gegenüber Arbeitslosen. Allerdings ist beim Vergleich mit den Arbeitslosen ein Nachteil nur für die geringfügig Beschäftigten sowie die atypisch und zugleich prekär Beschäftigten festzustellen. Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte nehmen demgegenüber häufiger an Maßnahmen der formalen Weiterbildung teil als Arbeitslose.

Im Zeitverlauf fällt auf, dass sich die Weiterbildungschancen der atypisch Beschäftigten im Vergleich zu Normalbeschäftigten weiter verschlechtert haben. Ein besonders starker Anstieg der Benachteiligung ist dabei für die männlichen Zeitarbeitnehmer festzustellen.

Deutlich besser als bei der formalen Weiterbildung stehen die atypisch Beschäftigten bei der informellen Weiterbildung da. Hier sind die Unterschiede in der Beteiligung zwischen atypisch und nicht atypisch Beschäftigten weniger stark ausgeprägt und auch nicht für alle Subgruppen der atypischen Beschäftigung festzustellen.

Dass die geringe Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter nicht in deren Interesse liegt, haben schließlich unsere Befunde zur Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten gezeigt. Hier wurde deutlich, dass atypisch Beschäftigte weniger zufrieden mit ihren Lernmöglichkeiten sind als nicht atypisch Beschäftigte.

6 Wie kann die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter erhöht werden? Best-Practice-Beispiele

In den vorangegangenen Ausführungen wurde deutlich, dass atypisch Beschäftigte einen sehr viel schlechteren Zugang zu Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung haben als Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Im Zeitverlauf hat sich der Abstand zwischen beiden Beschäftigtengruppen sogar erhöht. Vor dem Hintergrund dieser Befunde stellt sich die Frage, wie die Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter verbessert werden können. In der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussion werden verschiedene Ansätze erörtert, die auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt bzw. die bestimmter Personengruppen abzielen. Diese Strategien zur Verbesserung der Weiterbildungschancen können auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Mögliche Adressaten entsprechender Forderungen sind demzufolge der Staat (auf Ebene des Bundes, der Länder oder der Kommunen), die Tarifparteien, Institutionen wie Kammern oder die Bundesagentur für Arbeit, Verbände sowie die Unternehmen. Die Handlungsoptionen sind vielfältig und reichen von finanziellen Fördermaßnahmen über zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote bis hin zur Gestaltung der Rahmenbedingungen des Lernens (z. B. im Hinblick auf die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen).

Im Folgenden sollen verschiedene Ansatzpunkte zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter beschrieben und hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile diskutiert werden. Dabei geht es nicht darum, einen umfassenden Überblick über sämtliche Aktivitäten in diesem Bereich zu geben. Vielmehr greifen wir einige Beispiele heraus, die uns besonders geeignet erscheinen, zu einem Abbau der Ungleichheiten beim Zugang zur Weiterbildung beizutragen. Unsere Ausführungen beziehen sich dabei auf zwei Gruppen der atypischen Beschäftigung: die Zeitarbeiter sowie die Teilzeitbeschäftigten.

6.1 Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Zeitarbeitern

Die Zeitarbeiter gehören – wie oben gezeigt wurde – neben den geringfügig Beschäftigten zu den am stärksten benachteiligten Gruppen im Bereich der Weiterbildung. Fragt man nach den Gründen hierfür, so ist eine Erklärung wohl in der speziellen Beschäftigten- und Tätigkeitsstruktur in der Zeitarbeit zu sehen. Der Anteil Un- und Angelernter ist in der Gruppe der Zeitarbeitnehmer überproportional hoch und diese werden oftmals als Hilfsarbeiter eingesetzt. Viele Zeitarbeitnehmer weisen folglich Eigenschaften auf, die sich ungünstig auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken, und zwar unabhängig vom Merkmal „Zeitarbeiter“ an sich. Eine besondere Beachtung bei der Erklärung der geringen Qualifizierungsteilnahme von Zeitarbeitnehmer erfordern aber auch die spezifischen Eigenheiten dieser Beschäftigungsform. So sind Zeitarbeitnehmer für das Entleihunternehmen tätig, werden hierfür aber vom Verleihunternehmen bezahlt. Dieses Dreiecksverhältnis führt dazu, dass die Anreize, Weiterbildungsaktivitäten zu finanzieren, nicht eindeutig sind: Aus der Perspektive der Entleihunternehmen stellt sich in diesem Zusammenhang vor allem die Frage, ob sich die Weiterbildungsinvestitionen in der vergleichsweise kurzen Zeit der Beschäftigung amortisieren. Die Verleihunternehmen dagegen sehen sich der Gefahr ausgesetzt, dass ihnen kein Nutzen aus der Weiterbildung erwächst (z. B. in Form höherer Stundenlöhne, mit denen der Entleihbetrieb die Qualifizierung honoriert) oder dass die auf ihre Kosten weitergebildeten Mitarbeiter vom Entleihunternehmen möglicherweise übernommen werden (Kaufhold/Fischer 2013). Eine Befragung von Zeitarbeitsunternehmen zeigt zudem, dass es aus ihrer Sicht oftmals organisatorisch schwierig ist, Weiterbildung so zu planen, dass sie in den verleihfreien Zeiten stattfinden kann (Fischer/Bouncken 2011).

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen erscheint es im Hinblick auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Zeitarbeitern zum einen erforderlich, die Anreize für die beteiligten Akteure so zu setzen, dass sie ein Interesse an der Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten haben. Da sich viele der genannten Hinderungsgründe (z. B. der Kosten- und Zeitaspekt) vorrangig auf die formale Weiterbildung beziehen, bietet es sich zudem an, im Bereich der Zeitarbeit stärker auf Aktivitäten des informellen Lernens und die Anerkennung der so erworbenen Kompetenzen zu setzen. Im Folgenden werden zwei Beispiele präsentiert, die an diesen Aspekten ansetzen: Dabei handelt es sich einerseits um die Frage des informellen Kompetenzerwerbs und um Möglichkeiten seiner Zertifizierung – Ansätze, die sich auf der Basis von Kooperationen zwischen Unternehmen bzw. Verbänden sowie Institutionen (insbesondere Kammern) im Ausland, aber auch in Deutschland finden. Andererseits wird das Augenmerk aber auch auf ein spezielles Finanzierungsinstrument, den Weiterbildungsfonds, gerichtet, der auf tarifvertraglicher Ebene etwa in der Zeitarbeit in Frankreich und den Niederlanden, seit Kurzem aber auch in Deutschland Anwendung findet.

Informeller Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit und Möglichkeiten seiner Anerkennung – das Konzept „Lernen im Job“ von Randstad

Zeitarbeitnehmer sind in ihren Tätigkeiten mit heterogenen Anforderungen konfrontiert, die sich u. a. durch ihre häufig wechselnden Einsätze und Tätigkeitsinhalte ergeben. Diese Vielfalt an unterschiedlichen Arbeitsaufgaben und -zusammenhängen bietet eine Reihe an Lernchancen und damit ein Potenzial für informelle Qualifizierung. Bestätigt wird dies u. a. durch die bereits oben zitierte Studie von Galais/Moser/Münchhausen (2007), wonach Zeitarbeitnehmer ihrer Arbeitstätigkeit einen hohen Lerngewinn beimessen und der Meinung sind, dass sich ihre Kompetenzen durch die Zeitarbeit verbessert haben. Als entscheidende Voraussetzung dafür, dass Zeitarbeitnehmer ihre informell erworbenen Kompetenzen zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen nutzen können, wird in der Forschung deren Anerkennung bzw. Zertifizierung gesehen (z. B. Fischer/Bouncken 2011).

In Deutschland sowie in verschiedenen anderen Ländern werden bereits seit einigen Jahren Ansätze verfolgt, die dazu dienen, informell erworbene Kompetenzen zu dokumentieren und zertifizieren. Spezielle Anwendungen im Bereich der Zeitarbeit gibt es z. B. in Frankreich (Möbus 2007) oder den Niederlanden (Münchhausen 2007). In Deutschland ist in diesem Bereich u. a. das Zeitarbeitsunternehmen Randstad aktiv, dessen diesbezüglichen Anstrengungen im Folgenden skizziert werden sollen (vgl. dazu Nies/Spermann 2012 sowie Brömser 2007).

Die Annahme, dass Zeitarbeit eine „Qualifizierungsmaßnahme per se“ (Nies/Spermann 2013) sei, ist die Basis des von Randstad in Kooperation mit DIHK, IHK Koblenz, BIBB und TÜV Rheinland entwickelten Konzepts „Lernen im Job“, welches das erste Projekt zur Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Deutschland war und das sich an Zeitarbeitnehmer mit keiner bzw. keiner marktgerechten Ausbildung richtet. Ähnliche Ansätze werden auch von weiteren Personaldienstleistern wie I. K. Hofmann sowie den Branchenverbänden BAP und IGZ verfolgt.

Grundlegend für das von Randstad entwickelte Konzept ist eine modulare Qualifizierung, bei der die Fertig- und Fähigkeiten, die während der Einsätze in den Entleihbetrieben erworben wurden, mit den für das Abschlusszertifikat definierten Profilen abgeglichen werden. Dazu werden jeweils nach Beendigung eines Arbeitseinsatzes die entsprechenden Kompetenzen in einem Qualifizierungspass dokumentiert, in dem sowohl die Entleihunternehmen als auch die Verleiher bestimmte

Fähig- und Fertigkeiten der Zeitarbeitnehmer bestätigen. Hat ein Zeitarbeitnehmer alle erforderlichen Module absolviert, kann er vor der IHK bzw. dem TÜV einen Abschlusstest ablegen, der in einem anerkannten Zertifikat endet. Bislang wird das Programm „Lernen im Job“ für vier Bereiche angeboten, und zwar Lagerassistent, Produktionsassistent, Büroassistent und Assistent Dialogmarketing. Fehlen Zeitarbeitnehmern nur einzelne Teile einer Ausbildung zum Berufsabschluss, so kann die modulare Qualifizierung auch dazu genutzt werden, im Rahmen der Nachqualifizierung einen Berufsabschluss nachzuholen (vgl. hierzu Ebbinghaus/Krekel 2012). Als Vorteil des Konzepts für die Zeitarbeitnehmer sieht Randstad, dass diese ihre Kompetenzen, die sie durch die unterschiedlichen Tätigkeiten bei einzelnen Unternehmen erworben haben, im Idealfall mit einem Zertifikat abschließen. Dies kann sich positiv auf ihre Beschäftigungs- und Einkommenschancen auswirken.

Trotz der genannten Vorteile führt Randstad aus, dass in der Praxis bislang nur vergleichsweise wenige Qualifizierungspässe und Zertifikate ausgegeben wurden. Als Haupthindernis sieht das Unternehmen das geringe Interesse seitens der Zielgruppe, das oftmals mit einer ausgeprägten Prüfungsangst einhergehe. Randstad begegnet diesen Schwierigkeiten u. a. in Zusammenarbeit mit dem Randstad-Betriebsrat.

Wie ist das Konzept von Randstad und weiteren Personaldienstleistern aus wissenschaftlicher Perspektive zu bewerten? Grundsätzlich wird dem informellen Lernen in der Forschung eine wichtige Bedeutung zugewiesen. Diese wird insbesondere mit dem technischen und organisatorischen Wandel begründet, zu dessen Bewältigung formale Lernformen nicht mehr in jedem Fall als die angemessene Strategie erachtet werden. Um Transparenz und Vergleichbarkeit für Arbeitnehmer, vor allem aber auch für Arbeitgeber herzustellen, wird die Dokumentation und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen als bedeutsame Strategie erachtet. Insofern ist das dargestellte Konzept sehr positiv zu bewerten. Besonders wichtig erscheint auch die Option, die erworbenen Teilkompetenzen zum Nachholen eines Berufsabschlusses verwenden zu können. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben Personen ohne beruflichen Abschluss nach wie vor sehr schlechte Chancen, die sich u. a. in einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko oder einem geringen Einkommen äußern. Gerade für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer, in der (formal) Geringqualifizierte überrepräsentiert sind, kann in der modularen (Nach-)Qualifizierung somit ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der individuellen Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten gesehen werden.

Schwierigkeiten scheint es jedoch bei der Umsetzung zu geben. Die von Randstad geschilderten Probleme hinsichtlich der Ängste und der geringen Motivation seitens der Zeitarbeitnehmer stehen im Einklang mit Erkenntnissen der Bildungsforschung, wonach die geringe Weiterbildungsbeteiligung mancher Personengruppen nicht nur auf mangelnde Angebote seitens der sie beschäftigenden Unternehmen, sondern auch auf das Verhalten der Individuen selbst zurückzuführen ist. Als mögliche Faktoren, die hierbei eine Rolle spielen, werden insbesondere die Angst vor dem Lernen oder vor Misserfolg (gerade bei bildungsfernen Gruppen, die schlechte Erfahrungen mit dem theorielastigen schulischen Lernen gemacht haben), aber auch mangelnde Informationen über den Nutzen und bestehende Angebote im Bereich der Weiterbildung genannt (vgl. z. B. Bellmann/Leber 2011). Vor diesem Hintergrund erscheint es zentral, den Informationsstand der Zeitarbeitnehmenden zu verbessern und ihnen die Angst vor Prüfungssituationen zu nehmen. Wichtig könnten hier entsprechende Beratungs- und Informationsangebote sein, so z. B. durch Zeitarbeitnehmer, die die modulare Qualifizierung bereits erfolgreich durchlaufen haben, aber auch regelmäßig stattfindende Personalgespräche zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleih- sowie Entleihunternehmen, in denen über den derzeitigen Stand des Kompetenzerwerbs sowie

mögliche Perspektiven gesprochen wird. Nicht zuletzt können adaptive Lernformen, bei denen die Lernaufgabenschwierigkeit dem Leistungsstand des Lernenden entspricht und sich kontinuierlich mit diesem entwickelt, frühzeitig Erfolgserlebnisse schaffen, die bisher ausgeblieben sind. Auf diese Weise kann die Lernmotivation Bildungsbenachteiligter nachhaltig gebildet und ausgebaut werden.

Der Weiterbildungsfonds in der Zeitarbeit – der Tarifvertrag bei Technicum Deutschland

Sowohl Verleih- als auch Entleihunternehmen haben aus den oben dargelegten Gründen keinen besonders großen Anreiz, in die Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern zu investieren. Um dennoch die finanziellen Möglichkeiten für eine Weiterbildungsteilnahme von Angehörigen dieser Beschäftigtengruppe zu schaffen, wurden in verschiedenen europäischen Ländern Weiterbildungsfonds auf tarifvertraglicher Ebene eingerichtet (so z. B. in Frankreich oder in den Niederlanden, zu einem Überblick vgl. Möbus 2007 oder Münchhausen 2007). In Deutschland gibt es seit Kurzem einen entsprechenden Unternehmenstarifvertrag mit Weiterbildungsfonds zwischen der IG BCE und dem Personaldienstleister Technicum.

Im Grundmodell sehen die Weiterbildungsfonds vor, dass die beteiligten Akteure einen gewissen Betrag, bei dem es sich um einen Prozentsatz der Bruttolohnsumme handelt, einzahlen. Die Mittel des Fonds werden dazu genutzt, um Weiterbildungsaktivitäten zu finanzieren, aber z. B. auch, um Beratungsleistungen durchzuführen.

Betrachtet man die konkrete Ausgestaltung des Weiterbildungsfonds bei Technicum Deutschland, so lässt sich diese wie folgt beschreiben (Kunkel 2012): Die Finanzierung des Fonds erfolgt im Umlageverfahren, an dem sich der Personaldienstleister, der Entleihbetrieb sowie die Beschäftigten beteiligen. Dabei wird die Zuführung zum Fonds in Höhe von zwei Prozent der Bruttolohnsumme zu jeweils 0,8 Prozent durch den Entleihbetrieb und den Personaldienstleister und zu 0,4 Prozent durch den Arbeitnehmer getragen. Letzterer bringt seinen Anteil der Umlage in Form von Arbeitszeitguthaben ein. 60 Prozent der Mittel des Fonds, der paritätisch durch die Sozialpartner verwaltet wird, sind für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen, 30 Prozent für die individuelle berufliche Weiterbildung. 10 Prozent schließlich werden für die Beratung der Beschäftigten und die Verwaltung eingesetzt. Dabei ist die Gewährung von Mitteln zur individuellen Weiterbildung nicht von der Höhe der zuvor abgeführten Beiträge abhängig (Solidarprinzip). Der Fonds strebt eine Kooperation mit Förderprogrammen der BA (z. B. WeGebAU) an.

In der Forschung besteht Konsens darin, dass Weiterbildungsfonds grundsätzlich ein geeignetes Mittel darstellen können, um die Qualifizierungsbeteiligung zu erhöhen. Betont wird dabei auch der Umstand, dass Weiterbildungsfonds zu einer Verstetigung von Weiterbildungsaktivitäten beitragen und somit z. B. den Rückgang von Qualifizierungsmaßnahmen in konjunkturell schlechten Zeiten zumindest teilweise auffangen können. Allerdings ist man sich in der Literatur auch darin einig, dass die Wirkung von Fonds wesentlich von ihrer konkreten Ausgestaltung sowie von weiteren Faktoren wie etwa dem Zusammenwirken mit anderen Instrumenten der Weiterbildungsförderung abhängt (vgl. etwa Bosch 2010).

So haben z. B. die Erfahrungen mit einem früheren Tarifvertrag zur Weiterbildung in den Niederlanden gezeigt, dass viele Unternehmen die Vereinbarungen nicht eingehalten und Weiterbildungsveranstaltungen nicht durchgeführt haben. Nicht zuletzt deswegen wurden Modifikationen am Tarifvertrag vorgenommen und die Verantwortung und die Initiative für eine Weiterbildung den

Zeitarbeitnehmern selbst übertragen. Doch auch hier hat sich gezeigt, dass viele Zeitarbeitnehmer eine Weiterbildung gar nicht in Anspruch nehmen wollen und insofern von sich aus nicht aktiv werden (Münchhausen 2007). Wichtig erscheint vor diesem Hintergrund eine Verknüpfung des Fonds mit Beratungsleistungen, um die betreffenden Akteure auf die Bedeutung, den Nutzen sowie bestehende Angebote von Weiterbildung aufmerksam zu machen.

Ebenso weist auch Bosch (2010) auf die Gefahr hin, dass gerade passiv ausgestaltete Fonds, bei denen die Initiative bei den Unternehmen (bzw. Beschäftigten) liegt, oftmals nicht ausreichen, um weiterbildungsferne Gruppen zu mehr Weiterbildung zu motivieren. Vielmehr könnten Unternehmen in den Fonds eine „Abgabe ohne Gegenleistung“ sehen, mit der sie sich von der Weiterbildungspflicht freikaufen. Besser geeignet erscheinen ihm aktiv gestaltende Fonds, die auf die Unternehmen (bzw. Beschäftigten) eingehen, informieren, beraten und geeignete Lösungsansätze entwickeln. Insofern ist auch der Tarifvertrag von Technicum Deutschland positiv zu bewerten, da der Information und Beratung hier eine explizite Rolle beigemessen wird.

6.2 Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten

Fragt man nach den Gründen für die nur unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten, so ist auch hier auf die sozioökonomische Zusammensetzung dieser Beschäftigtengruppe abzustellen. Wie oben gezeigt wurde, ist bei der Teilzeitbeschäftigung der überproportional hohe Frauenanteil auffällig, wobei insbesondere Frauen mit betreuungs- bzw. pflegebedürftigen Angehörigen vielfach einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Ein wichtiges Hindernis beim Zugang zur Weiterbildung dürften somit zeitorganisatorische Gründe darstellen, die eine Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten z. B. an ganztägigen Seminaren erschweren. Daneben ist aber auch davon auszugehen, dass finanzielle Restriktionen dazu führen können, dass Teilzeitbeschäftigte (und zwar vor allem solche mit einem geringen Arbeitsumfang und einem entsprechend geringen Einkommen) nur unterproportional an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Hinzu kommt, dass eine Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten für Unternehmen bei Teilzeitbeschäftigten oft wenig lohnend erscheint. Dies hat damit zu tun, dass die Zeit, in der die Weiterbildungserträge anfallen, kürzer ist als bei Vollzeitbeschäftigten, die Zeit, in der die Teilzeitbeschäftigten für Weiterbildungszwecke freigestellt werden, im Vergleich zum Arbeitsumfang hingegen länger ist.

Sucht man nach Ansätzen zur Erhöhung der Qualifizierungsteilnahme von Teilzeitbeschäftigten, so ist folglich nach geeigneten zeitlichen Modellen der Weiterbildung zu fragen. Darüber hinaus erscheinen aber auch finanzielle Anreize als geeignetes Mittel, um zu verbesserten Weiterbildungschancen beizutragen. Im Folgenden wird zum einen das Instrument des Lernzeitkontos dargestellt, das auf der Ebene von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in verschiedenen Bereichen Anwendung findet. Zum anderen wird das Augenmerk im Folgenden auf finanzielle Fördermöglichkeiten auf der Ebene des Bundes bzw. von Ländern gerichtet, die Individuen Unterstützung bei der Partizipation an Qualifizierungsmaßnahmen gewähren.

Zeitliche Arrangements in der Weiterbildung – das Lernzeitkonto

Um dem zeitorganisatorischen Problem der Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten zu begegnen, bieten sich grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten an. Zu denken ist in diesem Kontext etwa an halbtägige Weiterbildungsveranstaltungen oder an Lehrgänge, bei denen der Schulungsbeginn

und die Schulungszeiten flexibel wählbar sind. Da unter den Teilzeitbeschäftigten viele Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern sind, ist zudem Kinderbetreuungsangeboten während der Zeit der Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Bedeutung beizumessen.

In der Diskussion um Weiterbildungszeiten spielt darüber hinaus seit einigen Jahren das Instrument der Lernzeitkonten eine Rolle, das mittlerweile auch Bestandteil verschiedener Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist. Hierunter sind allgemein Konten zu verstehen, auf denen Zeitguthaben angespart werden, die zu Weiterbildungszwecken genutzt werden können. Mögliche Quellen für diese Arbeitszeitguthaben sind neben Guthaben aus individuellen Arbeitszeitkonten auch betrieblich bzw. tariflich vereinbarte Weiterbildungszeiten sowie Freistellungszeiten aus den Bildungsurlaubsgesetzen der Bundesländer. An Lernzeitkonten wird u. a. die Erwartung geknüpft, dass sie finanzielle und zeitliche Engpässe bei der betrieblichen Weiterbildung entschärfen können. Insbesondere werden sie dabei als geeignetes Instrument gesehen, um antizyklische Weiterbildung zu fördern. So können in auftragsstarken Zeiten Zeitguthaben und finanzielle Rücklagen gebildet werden, die in auftragsschwachen Zeiten für Weiterbildungszeiten genutzt werden können (Busse/Seifert 2009).

Derartige Lernzeitkonten dürften auch im Hinblick auf die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten eine Rolle spielen. Vorliegende Untersuchungen zeigen, dass viele Weiterbildungsaktivitäten zumindest teilweise während der Freizeit stattfinden, und verschiedene Autoren gehen von einer zunehmenden Verlagerung von der Arbeits- in die Freizeit aus (z. B. Busse/Seifert 2009). Gerade für Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten dürfte sich die Einbringung von Freizeitanteilen für Qualifizierungszwecke aber als besonders schwierig erweisen (Seifert/Maurer 2004). Modelle wie die Lernzeitkonten, die eine (wie auch immer genau ausgestaltete) Aufteilung der Weiterbildungszeiten auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorsehen, können einen Beitrag dazu leisten, die Anreize zur Investition in Weiterbildung vorrangig für die Unternehmen zu erhöhen. Wie empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels zeigen, spielen derartige Lernzeitkonten in der betrieblichen Praxis bislang aber nur eine untergeordnete Rolle (Ellguth/Gerner/Zapf 2013).

Staatliche Förderung der Weiterbildung – der Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen

Wie oben dargelegt wurde, können neben zeitlichen auch finanzielle Restriktionen eine Ursache dafür sein, dass Teilzeitbeschäftigte nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren. Da der verminderte Arbeitsumfang von Teilzeitbeschäftigten mit Lohneinbußen einhergeht, sind die eigenen Möglichkeiten, Weiterbildungsaktivitäten zu finanzieren, beschränkt. Aber auch vielen Betrieben dürfte die Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise teuer und weniger lohnend erscheinen, da der Arbeitsausfall während der Weiterbildungsbeteiligung relativ stark ins Gewicht fällt und der Zeitraum, in dem die Weiterbildungserträge anfallen können, vergleichsweise gering ist.

Um die finanzielle Belastung, die mit der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen verbunden ist, zu verringern und damit mehr Personen bzw. Betriebe zur Partizipation an entsprechenden Aktivitäten zu bewegen, gibt es in Deutschland sowie in anderen Ländern eine Reihe von Förderinstrumenten. Auf Ebene des Bundes ist in diesem Zusammenhang die sogenannte Bildungsprämie zu erwähnen, die Individuen einen Zuschuss zu den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen gewährt. Darüber hinaus existieren in einzelnen Bundesländern weitere Instrumente, von denen im Folgenden der Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen knapp skizziert werden soll (vgl. dazu Muth 2010, Ullenboom 2008).

Durch den Bildungsscheck unterstützt das Land Nordrhein-Westfalen seit dem Jahr 2006 die berufliche Weiterbildung von berufstätigen Männern und Frauen, wobei sich das Angebot ausdrücklich an Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilhaben) richtet. Die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme werden zur Hälfte übernommen; die Höchstförderung liegt bei 500 Euro. Der Zugang zum Bildungsscheck kann entweder durch die Individuen selbst oder auch das Unternehmen erfolgen; der Vergabe eines Bildungsschecks gehen eine Analyse des Bildungsbedarfs und eine entsprechende Beratung voraus. Der Bildungsscheck ist nicht auf einzelne Zielgruppen beschränkt, sondern richtet sich an alle Beschäftigten. Trotzdem wird an ihn teilweise die Erwartung geknüpft, dass er zu einem Abbau von Ungleichheiten beim Zugang zur Bildung beitragen könne, indem er gerade bildungsfernere Gruppen erreiche.

Wie das vorliegende Monitoring des Bildungsschecks durch die GIB (Muth 2010, Ullenboom 2008) zeigt, wird dieses Förderinstrument von den Adressaten (Unternehmen und Beschäftigte) gut angenommen, auch wenn die Ausgabe der Bildungsschecks seit Einführung der BMBF-Bildungsprämie zurückgegangen ist. Zurückgeführt wird die hohe Inanspruchnahme des Bildungsschecks u. a. auf das dahinter stehende Marketingkonzept, das z. B. auf die Verteilung von Informationsflyern an geeigneten Orten, aber auch auf „provokant-doppeldeutige Slogans“ (Ullenboom 2008, 68) setzt. Aus der Evaluation anderer Förderinstrumente zur Bildung (insbesondere WeGebAU) ist bekannt, dass diese u. a. deswegen nicht genutzt werden, weil die potenziellen Adressaten über die Existenz bzw. die Ausgestaltung der Instrumente nicht informiert sind (Spitznagel 2008). Information und Bekanntmachung der entsprechenden Instrumente spielen somit eine wichtige Rolle, doch erweist es sich – gerade wenn Individuen angesprochen werden sollen – oftmals als schwierig, diese zu erreichen.

Ein weiteres Ergebnis der Begleitforschung zum Bildungsscheck ist, dass dieser überproportional von Frauen in Anspruch genommen wird. Dieser Aspekt ist im vorliegenden Kontext interessant, da viele Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Gezeigt wurde zudem, dass die meisten Frauen den individuellen Zugang zum Bildungsscheck wählen, wohingegen bei den Männern der betriebliche Zugang im Vordergrund steht. Nach Einschätzung der GIB „eröffnen sich mit dem Bildungsscheck über den individuellen Zugang offensichtlich völlig neue Weiterbildungsoptionen“ (Ullenboom 2008), die losgelöst von betrieblichen Interessen und Anreizen sind.

Doch auch wenn der Bildungsscheck damit zumindest einen Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen zu erreichen erscheint, hat er zu einem Abbau von Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung bislang kaum beigetragen. So wird auch dieses Instrument vorrangig von jenen Personengruppen in Anspruch genommen, die ohnehin vergleichsweise häufig an (Weiter-)Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der qualifiziert Beschäftigten. Muth (2011) führt dies auf den nachfrageorientierten Ansatz des Bildungsschecks zurück, bei dem die Initiative zur Beratung und schließlich Inanspruchnahme von den Adressaten ausgeht.

6.3 Was kann man aus den Praxisbeispielen lernen?

Fasst man die Ausführungen zu den Praxisbeispielen zusammen, so kann festgehalten werden, dass bislang nur wenige Ansätze zu finden sind, die darauf abzielen, die Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten zu erhöhen. Dabei sind neben der gezielten Förderung der Weiterbildungspartizipation atypisch Beschäftigter auch allgemeine Ansätze der Weiterbildungsförderung

zu beachten, die sich auf alle Personengruppen beziehen und die atypisch Beschäftigten somit einschließen.

Um die Zugangschancen atypisch Beschäftigter zur Weiterbildung zu verbessern und damit auch ihre allgemeinen Beschäftigungs- und Einkommenschancen zu erhöhen, erscheinen folgende Aspekte besonders wichtig:

- Eine zentrale Rolle spielt die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Unsere empirischen Untersuchungen haben gezeigt, dass atypisch Beschäftigte zwar auch bei der informellen Weiterbildung Nachteile gegenüber den Personen in Normalarbeitsverhältnissen haben, dass diese aber weniger stark ausgeprägt sind als bei der formalen Weiterbildung. Doch auch wenn dem informellen Lernen mittlerweile in Öffentlichkeit und Literatur eine große Bedeutung beigemessen wird, ist diese Form der Qualifizierung nach wie vor häufig mit dem Problem verbunden, dass sie nicht nachweisbar ist und somit auf dem Arbeitsmarkt oftmals nicht anerkannt wird. Wichtig ist somit die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen, wie es etwa in dem Modell von Randstad verfolgt wird.
- Da unter den atypisch Beschäftigten, und hier insbesondere den Zeitarbeitnehmern, überdurchschnittlich viele gering qualifizierte Personen sind, erscheint es zudem zentral, dass die Weiterbildungsaktivitäten dazu genutzt werden können, um einen Berufsabschluss nachzuholen. Dies sollte gerade auch im Zusammenhang mit der Zertifizierung informeller Kompetenzen erfolgen, die zum Beispiel im Rahmen der modularen Nachqualifizierung in einen anerkannten Berufsabschluss münden kann.
- Ebenfalls vor dem Hintergrund, dass es sich bei vielen atypisch Beschäftigten um gering qualifizierte, lernentwöhnte Personen handelt, spielt weiterhin der Informations- und Beratungsaspekt sowie das tatsächliche (idealerweise an die Möglichkeiten und Bedürfnisse des Lernalters adaptierte) Weiterbildungsangebot eine wichtige Rolle. Die Erfahrungen aus den dargestellten Praxisbeispielen, aber auch weitere vorliegende Untersuchungen zeigen, dass Menschen, die lange nicht gelernt oder in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht haben, oftmals gewisse Lernhemmungen aufweisen. Hinzu kommt, dass sie über bestehende Angebote sowie den Nutzen von Qualifizierungsaktivitäten häufig nicht hinreichend informiert sind. In diesem Zusammenhang ist es bedeutsam, die Individuen sowie die sie beschäftigenden Betriebe auf die Wichtigkeit von Weiterbildung aufmerksam zu machen, sie über bestehende Angebote und Fördermöglichkeiten zu informieren. Um die betreffenden Akteure zunächst für dieses Thema zu sensibilisieren, erscheint dabei eine aufsuchende Beratung sinnvoll, die auch dazu beitragen kann, etwaige Hemmungen abzubauen.

7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In der letzten Dekade haben verschiedene atypische Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit, die befristete Beschäftigung und die Minijobs stark zugenommen. Diese Entwicklung wird sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Wissenschaft äußerst kontrovers diskutiert. Für die Beurteilung der atypischen Beschäftigungsformen kommt deshalb den Chancen des Übergangs in ein Normalarbeitsverhältnis eine zentrale Bedeutung zu, weil gute Übergangschancen die schlechtere

Entlohnung, Arbeitsplatzunsicherheit und Probleme der sozialen Absicherung, die mit den atypischen Beschäftigungsverhältnissen oftmals verbunden sind, relativieren würden.

Die Übergangschancen von atypisch Beschäftigten in ein Normalarbeitsverhältnis können wesentlich durch ihre Weiterbildungsteilnahme beeinflusst werden. Deshalb wurden im vorliegenden Beitrag die Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter im Vergleich zu denen von Personen in Normalarbeitsverhältnissen untersucht. Dazu wurden zunächst die Ergebnisse empirischer Analysen auf Basis der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 präsentiert. Es hat sich gezeigt, dass alle Gruppen atypisch Beschäftigter (Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte sowie Zeitarbeitnehmer) schlechtere Zugangschancen zu Maßnahmen der formalen beruflichen Weiterbildung haben als die entsprechenden Referenzgruppen. Eine Benachteiligung beim Zugang zur informellen Weiterbildung konnten wir dagegen nur für die Teilzeitbeschäftigten und die geringfügig Beschäftigten feststellen, nicht aber die befristet Beschäftigten und die Zeitarbeitnehmer. Im Zeitverlauf ist eine zunehmende Verschlechterung der Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter im Vergleich zu den Personen in Normalarbeitsverhältnissen festzustellen.

Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer sowie bei Berücksichtigung von weiteren sozio-ökonomischen Variablen wie z. B. dem Lebensalter, der Qualifikation oder dem Wirtschaftszweig. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass die Kumulation von Merkmalen atypischer Beschäftigung auf eine Person die Weiterbildungschancen zusätzlich reduziert.

Die Weiterbildungschancen von Frauen und Männern mit einer nicht existenzsichernden atypischen Beschäftigung erweisen sich bei den Auswertungen der Daten des Mikrozensus 2003 und 2009 als schlechter als die der Arbeitslosen, für die besondere Weiterbildungsregelungen der Arbeitsagenturen gelten. Die Verschlechterung der Zugangschancen zur Weiterbildung im Zeitablauf (2009 gegenüber 2003) lässt sich daran ablesen, dass 2003 „nur“ die geringfügig beschäftigten Frauen, 2009 aber auch die geringfügig beschäftigten Männer geringere Weiterbildungschancen als vergleichbare Arbeitslose hatten. Im Unterschied dazu war die Weiterbildungswahrscheinlichkeit bei befristet und/oder in Teilzeit beschäftigten Frauen in 2003 und 2009 größer als die arbeitsloser Frauen. Bei den befristet beschäftigten Männern war die Weiterbildungschance nur in 2009 größer als die arbeitsloser Männer. Insofern weisen die Ergebnisse insgesamt auf eine geringere Problemlage bei den befristet Beschäftigten im Vergleich zu den anderen Gruppen der atypisch Beschäftigten hin, die sich zudem noch im Zeitablauf weiter entschärft hat. Die Gründe dafür liegen in der Tatsache, dass mittlerweile der befristete Berufseinstieg, aber auch die befristete Beschäftigung selbst in einigen Berufen und Wirtschaftsbereichen, wie z. B. den sozialen Dienstleistungen, zur Normalität geworden ist.

Weiterhin ergeben die Analysen mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, dass teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, an informellen Lernaktivitäten teilzuhaben, als im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigte. Befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter haben keine statistisch signifikant geringeren Weiterbildungschancen als unbefristet bzw. bei ihrem Beschäftigungsbetrieb angestellte Arbeitnehmer, d. h. die Zugangshürden zur informellen Weiterbildung erscheinen etwas niedriger zu sein – im Unterschied zu denen bei der formalen Weiterbildung.

Schließlich konnte mit den Daten der Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012 der Einfluss atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit mit den „Möglichkeiten, sich weiterzubilden und

hinzuzulernen“ untersucht werden. Aus den Ergebnissen geht nicht nur hervor, dass unabhängig vom Geschlecht Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung die geringsten Zufriedenheitswerte aufweisen, sondern auch, dass die Zufriedenheit der geringfügig Beschäftigten zugenommen hat – ebenso wie die der Zeitarbeiterinnen im Unterschied zu den Zeitarbeitern. Insofern lässt sich in Verbindung mit den berichteten schlechteren Weiterbildungschancen bei Zeitarbeitern das Interesse an der Teilnahme an Weiterbildung ableiten, dem leider von den Verleih- und Entleihbetrieben oftmals nicht durch entsprechende Weiterbildungsangebote entsprochen wird.

Fragt man nach den Gründen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten, so ist auf die Bedeutung angebots- und nachfrageseitiger Faktoren hinzuweisen. Neben den Weiterbildungsanreizen der Betriebe spielen hierbei auch die Weiterbildungsinteressen und -möglichkeiten seitens der atypisch Beschäftigten eine Rolle. In diesem Zusammenhang ist auch die soziodemografische Zusammensetzung der einzelnen Gruppen atypischer Beschäftigung zu beachten.

Um die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter zu erhöhen, sind grundsätzlich verschiedene Strategien denkbar. Gerade für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer sind in der jüngeren Vergangenheit diesbezüglich einige Bemühungen unternommen worden. Neben speziellen Finanzierungsarrangements, z. B. in der Form von Weiterbildungsfonds, spielt dabei auch die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen eine wichtige Rolle. Spezielle Förderansätze für die weiteren Gruppen atypisch Beschäftigter existieren dagegen bislang nur wenige. Gezeigt wurde in diesem Kontext auch, dass Förderinstrumente, die sich auf alle Beschäftigtengruppen beziehen, vorrangig von jenen Personen in Anspruch genommen werden, die ohnehin vergleichsweise aktiv im Bereich der Weiterbildung sind. Darüber hinaus haben unsere Ausführungen deutlich gemacht, dass die Information und Beratung aller Beteiligten im Hinblick auf den Nutzen, aber auch auf bestehende Angebote und Möglichkeiten des Lernens wichtig ist. Dies gilt gerade für solche Personen, die längere Zeit nicht gelernt oder schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht und oftmals gewisse Hemmungen haben, an Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen. Für diese sollte auch ein Weiterbildungsangebot vorgehalten werden, das sich ihrem Leistungsstand anpasst und über frühe Erfolgserlebnisse bei steigender Schwierigkeit die Lernmotivation auf und Lern- und Prüfungsängste abbaut.

Da gerade die Ansätze zur Förderung der Weiterbildung der Zeitarbeitnehmer in Deutschland noch relativ jung sind, bleibt es abzuwarten, inwieweit sie eine Wirkung zeigen und tatsächlich zu einem Abbau der Ungleichheiten beitragen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung der anderen Beschäftigtengruppen ist nach geeigneten Konzepten zu suchen, die die Anreize der beteiligten Akteure so beeinflussen, dass sie zu verstärkten Weiterbildungsanstrengungen beitragen. Gelingt dies, so kann die erhöhte Weiterbildung zum einen die Beschäftigungs- und Einkommenschancen der atypisch Beschäftigten erhöhen und den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis verbessern. Zum anderen sollte die Weiterbildung atypisch Beschäftigter aber auch aus betrieblicher Perspektive eine große Rolle spielen: Angesichts der sich zunehmend abzeichnenden Fachkräfteengpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist in der Qualifizierung, und hier gerade auch in der Nachqualifizierung bisher Un- und Angelernter, eine wichtige Strategie zu sehen, um Mangelsituationen zu begegnen und ausreichend Personal zur Verfügung zu haben. Zu beachten ist in diesem Kontext auch, dass das betriebliche Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer ein positives Signal darstellt, das zu einer Steigerung ihrer Motivation, Produktivität und Betriebsbindung beitragen kann.

8 Literaturverzeichnis

Baltes, K./Hense, A. (2007): Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsverhältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten Working Paper 4; 2007.

Bechmann, S./Dahms, V./Tschersich, N./Frei, M./Leber, U./Schwengler, B. (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht, 13/2012, Nürnberg.

Becker, G. S. (1964): Human Capital, New York.

Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens, Band 29, Bielefeld.

Behringer, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen.

Bellmann, L./Fischer, G./Hohendanner, C. (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: J. Möller/U. Walwei (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Bielefeld, 359–401.

BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Bonn.

Bolder, A./Naevecke, S./Schulte, S. (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit, Wiesbaden, 2005.

Bosch, G. (2010): In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Bonn.

Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41 (4), 501–531.

Brömser, H.-P. (2007): Konzept Modulare Qualifizierung bei Randstad. In: G. Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld, 189–194.

Busse, G./Seifert, H. (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, Düsseldorf.

Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (2003): Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten. Ein Politikfeld mit wachsendem Gestaltungsbedarf. In: R. Dobischat/H. Seifert/E. Ahlene (Hrsg.), Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, 131–147.

Doeringer, P./Piore, M. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington.

Ebbinghaus, M./Krekel, E. (2013): Berufsabschluss ohne Ausbildung – Was die Externenprüfung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten kann. In: ZBW (erscheint demnächst).

Ellguth, P./Gerner, H.-D./Zapf, I. (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 03/2013, Nürnberg.

Fischer, H./Bouncken, R. B. (2011): Qualifizierung in der Zeitarbeit. Defizite, Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen im Lichte empirischer Untersuchungen. Bayreuth Reports on Strategy No. 3, Bayreuth.

Galais, N./Moser, K./Münchhausen (2007): Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland. In: G. Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld, 161–178.

Ganzeboom, H. B. G./Treiman, D. J. (1996): Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. In: Social Science Research 25: 201–239.

Gundert, S./Hohendanner, C. (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 04/2011, Nürnberg.

Hohendanner, C./Gerner, H.-D. (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, Soziale Welt 61(1), 27–50.

Kaufhold, M./Fischer, H. (2013): Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: M. Bornewasser/G. Zülch (Hrsg.), Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung, Wiesbaden, 361–177.

Körner, T./Puch, K./Wingerter, C. (2012): Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. DEW-Wochenbericht 69 (49), 1–10.

Leber, U./Möller, I. (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch, 128 (3), 405–430.

Lengfeld, H./ Kleiner, T.-M. (2009): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 18 (1), 46–62.

Möbus, M. (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Frankreich – Ansätze und Instrumentarium. In: G. Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld, 223–246.

Münchhausen, G. (2007): Zeitarbeit in den Niederlanden – Kompetenzentwicklung durch informelles Lernen. In: G. Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld, 247–256.

Muth, J. (2011): Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen. G. I. B.-Arbeitspapiere 35.

Nienhüser, W./Matiaske, W. (2006): Effects of the principle of non-discrimination on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations* 37 (1), 64–77.

Nies, C./Spermann, A. (2012): *Bessere Kompetenzen durch Zeitarbeit*, Eschborn.

Reinowski, E./Sauermann, J. (2008): Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 41 (4), 489–499.

Sauermann, J. (2006): Who invests in training if contracts are temporary? IWH Discussion Paper 14/06.

Seidel, S./Münchhausen, G. (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Repräsentativerhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. In: G. Münchhausen (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen*. Bielefeld, 137–160.

Seifert, H./Maurer, A. (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: *WSI-Mitteilungen*, 57 (4), 190–198.

Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt am Main/New York.

Statistisches Bundesamt (Statistik im Internet abgerufen am 23.04.2013): <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/161608/umfrage/atypisch-beschaeftigte-in-deutschland-nach-erwerbsformen-seit-1999/>.

Staudt, E./Kriegesmann, B. (1999): Weiterbildung. Ein Mythos zerbricht. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung '99*, Münster u. a., 17–59.

Treiman, D. J. (1977): *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York.

Ullenboom, D. (2008): „Lerngeld“. Bildungs- und Qualifizierungsschecks in der (betrieblichen) Weiterbildung. In: W. Heidemann (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen im Betrieb. Neuere Praxisbeispiele*. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 153, Düsseldorf, 67–74.

Wegener, B. (1984): Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestigeskala. In: *ZUMA-Arbeitsbericht 1984/02*.

Voss-Dahm, D. (2006): Minijobs als Triebkräfte der Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme. In: Nienhüser, W. (Hrsg.), *Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse*. München, Mering, S. 75–94.

Wanger, S. (2011): *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*. IAB-Kurzbericht, 09/2011. Nürnberg.

Wegener, B. (1984): Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestigeskala. In: *ZUMA-Arbeitsbericht 1984/02*.

Wegener, B. (1985): Gibt es Sozialprestige? In: Zeitschrift für Soziologie 14(3), 209–235.

Wieland, R./Grüne, P./Schmitz, U./Roth, K. (2001): Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. Dortmund, Berlin: Wirtschaftsverlag NW.

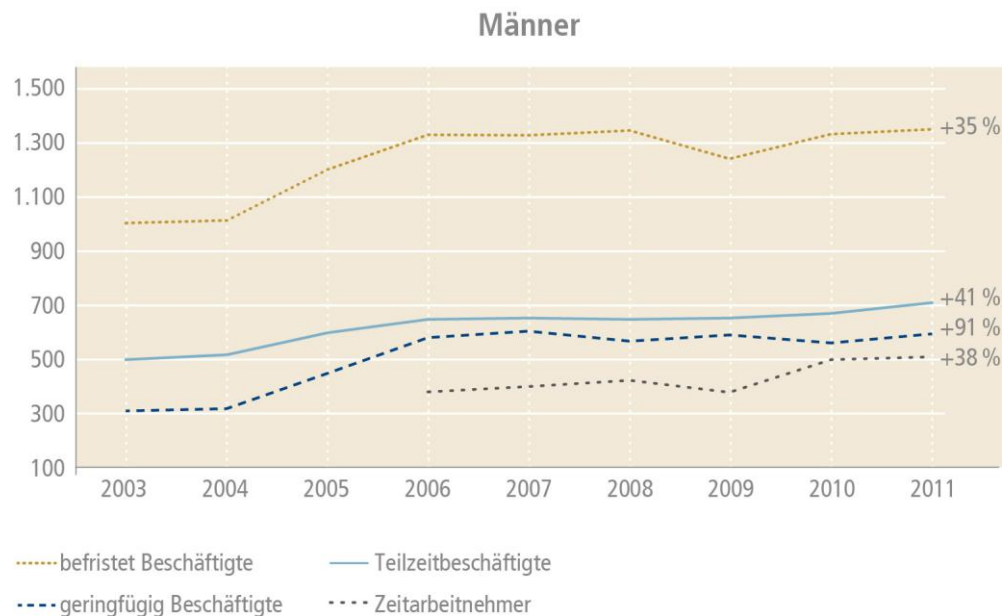
Wilkens, I./Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (36) 3, 329–337.

Wooldridge, J. M. (2010): Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data: Second Edition, Cambridge.

Zühlke, S. (2008): Auswirkungen von Proxy-Interviews auf die Datenqualität des Mikrozensus. Statistische Analysen und Studien NRW 53, 3–10.

9 Anhang

Abbildung A: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in unterschiedlichen Erwerbsformen atypischer Beschäftigung (in Tausend sowie in Prozent), nur Männer



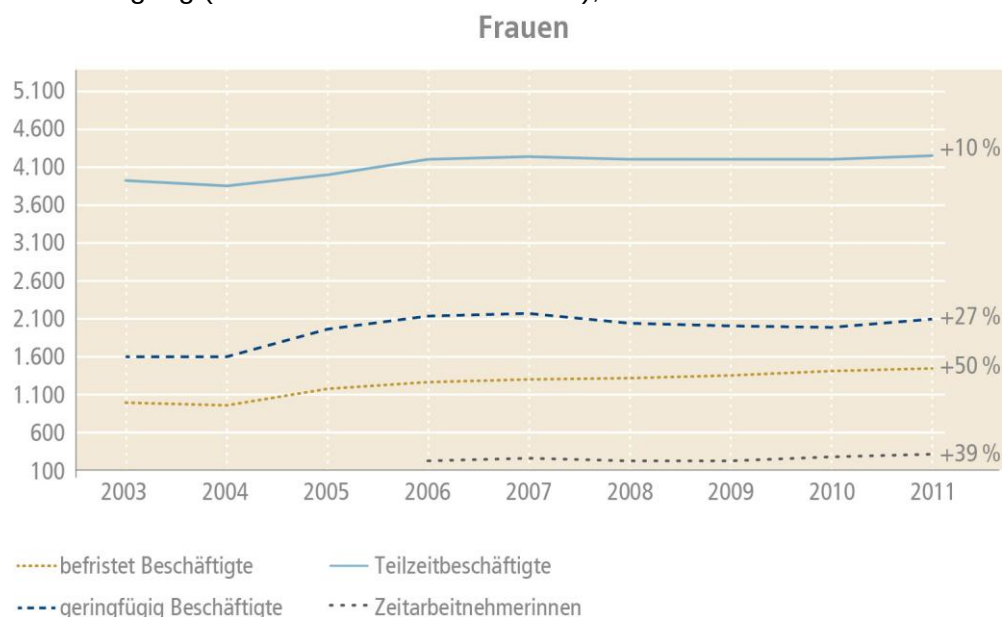
Quelle: Mikrozensus

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung; ohne Zeit- und Berufssoldaten sowie Grundwehr- und Zivildienstleistende.

Bis 2004 Ergebnisse einer Bezugswoche im Frühjahr, ab 2005 Jahresdurchschnittswerte.

Die einzelnen Teilgruppen sind nicht überschneidungsfrei.

Angaben für Zeitarbeit erst ab 2006 vorhanden.

Abbildung B: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in unterschiedlichen Erwerbsformen atypischer Beschäftigung (in Tausend sowie in Prozent), nur Frauen**Quelle: Mikrozensus**

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung; ohne Zeit- und Berufssoldatinnen sowie Grundwehr- und Zivildienstleistende.

Bis 2004 Ergebnisse einer Bezugswoche im Frühjahr, ab 2005 Jahresdurchschnittswerte.

Die einzelnen Teilgruppen sind nicht überschneidungsfrei.

Angaben für Zeitarbeit erst ab 2006 vorhanden.

Tabelle A: Deskription der Kombination atypischer Beschäftigungsmerkmale (2005/06)

Anteil an Erwerbstätigen	Atypische insgesamt	darunter		
		Atypische mit 1 Merkmal	Atypische mit 2 Merkmalen	Atypische mit 3 bis 4 Merkmalen
	30,8%	75,7%	20,9%	3,4%
	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Befristung	/	30,3%	5,5%	10,2%
Teilzeit	13,5%	/	0,9%	20,7%
Zeitarbeit	38,6%	14,6%	/	5,0%
Geringfügigkeit	20,8%	95,1%	1,5%	/

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. Anteilswerte hochgerechnet.

Lesebeispiel: 27,5 Prozent der Erwerbstätigen mit befristetem Arbeitsvertrag sind zusätzlich in Teilzeit beschäftigt. Umgekehrt sind 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten zusätzlich befristet.

Tabelle B: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an formaler Weiterbildung 2005/2006 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	–	–	–	–
Hauptschulabschluss	-0,0449	-0,0431	-0,0527	-0,0448
Realschulabschluss	0,0582	0,0599	0,0521	0,0579
Hochschulreife	0,0593	0,0585	0,0515	0,0581
Kein Berufsabschluss	–	–	–	–
Berufsausbildung	0,106***	0,106***	0,110***	0,104***
Hochschulabschluss	0,0953***	0,0852***	0,0905***	0,0856***
Alter	0,00760*	0,0115***	0,0119***	0,0100**
Alter quadriert	-0,000121**	-0,000154***	-0,000165***	-0,000142***
Beruflicher Status (ISEI)	–	–	–	–
Arbeiter	0,239***	0,249***	0,248***	0,237***
Angestellter	0,324***	0,349***	0,353***	0,341***
Beamter	0,00361***	0,00342***	0,00368***	0,00334***
Deutsch	0,0333	0,0404	0,0350	0,0394
Ostdeutschland	-0,0153	-0,0330***	-0,0194	-0,0247**
Öffentlicher Dienst	–	–	–	–
Industrie	-0,150***	-0,154***	-0,140***	-0,142***
Handwerk	-0,199***	-0,190***	-0,189***	-0,175***
Handel	-0,242***	-0,227***	-0,234***	-0,217***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0976***	-0,0915***	-0,0914***	-0,0840***
Sonstige Branchen	-0,144***	-0,142***	-0,137***	-0,122***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0395***	-0,0110	-0,0423***	-0,0304***
Berufstätiger Partner?	-0,0124	0,00345	-0,00773	-0,00143
Befristet	-0,133***			
Teilzeit		-0,0852***		
Zeitarbeit			-0,139***	
Geringfügig				-0,153***
N	8.217	8.217	8.217	8.217
Pseudo-R ²	0,152	0,151	0,146	0,151

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle C: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Männern an formaler Weiterbildung 2005/2006 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,131***	0,130***	0,129***	0,125**
Realschulabschluss	0,180***	0,182***	0,181***	0,177***
Hochschulreife	0,167***	0,168***	0,166***	0,163***
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0714***	0,0724***	0,0756***	0,0722***
Hochschulabschluss	0,0531*	0,0516*	0,0539**	0,0504*
Alter	0,00414	0,00733*	0,00763**	0,00678*
Alter quadriert	-0,000110**	-0,000142***	-0,000146***	-0,000136***
Beruflicher Status (ISEI)	—	—	—	—
Arbeiter	0,112***	0,113***	0,112***	0,112***
Angestellter	0,160***	0,173***	0,172***	0,171***
Beamter	0,00472***	0,00475***	0,00483***	0,00476***
Deutsch	0,0575**	0,0565**	0,0556*	0,0579**
Ostdeutschland	-0,0157	-0,0211	-0,0216	-0,0210
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,0590***	-0,0550***	-0,0510***	-0,0527***
Handwerk	-0,115***	-0,112***	-0,107***	-0,109***
Handel	-0,150***	-0,148***	-0,147***	-0,146***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0764***	-0,0731***	-0,0741***	-0,0725***
Sonstige Branchen	-0,144***	-0,144***	-0,138***	-0,138***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	0,0445***	0,0460***	0,0461***	0,0462***
Berufstätiger Partner?	0,0262**	0,0267**	0,0265**	0,0266**
Befristet	-0,112***			
Teilzeit		-0,0877***		
Zeitarbeit			-0,0435	
Geringfügig				-0,171***
N	8.047	8.047	8.047	8.047
Pseudo-R ²	0,093	0,091	0,090	0,091

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle D: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an formaler Weiterbildung 2009 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit (nur 15–34-jährige)	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0409***	0,0438***	0,0398	0,0413***
Realschulabschluss	0,110***	0,111***	0,108**	0,108***
Hochschulreife	0,139***	0,140***	0,133**	0,137***
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0837***	0,0824***	0,0787***	0,0814***
Hochschulabschluss	0,132***	0,130***	0,118***	0,131***
Alter	0,00770***	0,00809***	0,0103***	0,00750***
Alter quadriert	-0,000116***	-0,000116***	-0,000147***	-0,000112***
Arbeiter	—	—	—	—
Angestellter	0,123***	0,122***	0,108***	0,118***
Beamter	0,136***	0,132***	0,125***	0,130***
Soldat	0,238	0,230	—	0,233
Beruflicher Status (ISEI)	0,00159***	0,00145***	0,00223***	0,00140***
Deutsch	0,0664***	0,0666***	0,0905***	0,0653***
Ostdeutschland	0,00581	-0,000578	0,0238*	0,000905
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Land- & Forstwirtschaft	-0,162***	-0,165***	-0,129*	-0,157***
Bergbau, Energie & Bau	-0,148***	-0,149***	-0,142***	-0,145***
Verarb. Gewerbe	-0,120***	-0,124***	-0,104***	-0,118***
Handel & Verkehr	-0,139***	-0,137***	-0,118***	-0,132***
Dienstleistungen	-0,0480***	-0,0471***	-0,0402***	-0,0429***
Sonstiges	-0,145***	-0,146***	-0,228***	-0,141***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0258***	-0,00967***	-0,0249**	-0,0185***
Berufstätiger Partner?	-0,0285***	-0,0223***	-0,0213*	-0,0241***
Befristet	-0,000378			
Teilzeit		-0,0411***		
Zeitarbeit			-0,132**	
Geringfügig				-0,103***
N	70.089	70.127	5.963	70.127
Pseudo-R ²	0,117	0,119	0,119	0,120

Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle E: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Männern an formaler Weiterbildung 2009 (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit (nur 15–34-jährige)	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0582***	0,0576***	0,0358	0,0581***
Realschulabschluss	0,0965***	0,0960***	0,0733	0,0966***
Hochschulreife	0,116***	0,116***	0,0934*	0,116***
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0862***	0,0844***	0,0975***	0,0856***
Hochschulabschluss	0,0903***	0,0888***	0,122***	0,0889***
Alter	0,0129***	0,0130***	0,0177***	0,0131***
Alter quadriert	-0,000176***	-0,000175***	-0,000235***	-0,000178***
Arbeiter	—	—	—	—
Angestellter	0,0568***	0,0576***	0,0855***	0,0572***
Beamter	0,0873***	0,0872***	0,165***	0,0893***
Soldat	0,0613	0,0514	0,120	0,0549
Beruflicher Status (ISEI)	0,00295***	0,00289***	0,00238***	0,00293***
Deutsch	0,0820***	0,0813***	0,114***	0,0822***
Ostdeutschland	-0,00970**	-0,00986***	-0,0191	-0,0104***
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Land- & Forstwirtschaft	-0,102***	-0,102***	-0,106**	-0,0997***
Bergbau, Energie & Bau	-0,0751***	-0,0771***	-0,0523**	-0,0736***
Verarb. Gewerbe	-0,0722***	-0,0741***	-0,0491***	-0,0706***
Handel & Verkehr	-0,0638***	-0,0643***	-0,0292	-0,0620***
Dienstleistungen	-0,0470***	-0,0466***	-0,0357**	-0,0454***
Sonstiges	-0,109***	-0,110***	-0,151***	-0,108***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	0,000702	0,000983	-0,00618	0,000916
Berufstätiger Partner?	0,0182***	0,0185***	0,00704	0,0186***
Befristet	-0,0197***			
Teilzeit		-0,0701***		
Zeitarbeit			-0,106***	
Geringfügig				-0,114***
N	77.011	77.065	6.547	77.065
Pseudo-R ²	0,096	0,097	0,112	0,096

Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle F: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an formaler Weiterbildung 2003, Vergleich atypische Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0279	0,00533	0,0209
Realschulabschluss	0,0919***	0,0731***	0,0768***
Hochschulreife	0,124***	0,115***	0,109***
Kein Berufsabschluss	—	—	—
Berufsausbildung	0,0471***	0,0599***	0,0325***
Hochschulabschluss	0,0989***	0,152***	0,0619***
Alter	0,0121***	0,00620***	0,0101***
Alter quadriert	-0,000180***	-0,0000888***	-0,000146***
Deutsch	0,0515***	0,0623***	0,0312**
Ostdeutschland	-0,0170*	-0,00945	-0,0212***
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0188**	0,00697	-0,00904
Berufstätiger Partner?	-0,0206*	-0,0378***	-0,0118
Befristet (vs. arbeitslos)	0,0437***		
Teilzeit (vs. arbeitslos)		0,0145*	
Geringfügig (vs. arbeitslos)			-0,0613***
N	7.169	17.752	7.766
Pseudo-R ²	0,068	0,082	0,075

Quelle: Mikrozensus 2003, eigene Berechnungen marginaler Effekte.

Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle G: Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Männern an formaler Weiterbildung 2003; Vergleich atypische Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (marginale Effekte aus Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,0312**	0,0252*	0,0278*
Realschulabschluss	0,0556***	0,0475***	0,0492***
Hochschulreife	0,103***	0,0940***	0,0912***
Kein Berufsabschluss	—	—	—
Berufsausbildung	0,0356***	0,0355***	0,0282***
Hochschulabschluss	0,0946***	0,0942***	0,0943***
Alter	0,0105***	0,00872***	0,00972***
Alter quadriert	-0,000165***	-0,000139***	-0,000152***
Deutsch	0,0495***	0,0384***	0,0347***
Ostdeutschland	0,00519	0,0119	0,0102
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	0,00847	0,0204**	0,0110
Berufstätiger Partner?	-0,00268	-0,000534	-0,00122
Befristet (vs. arbeitslos)	0,00889		
Teilzeit (vs. arbeitslos)		0,00593	
Geringfügig (vs. arbeitslos)			-0,00588
N	8.664	7.284	6.536
Pseudo-R ²	0,063	0,060	0,055

Quelle: Mikrozensus 2003, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle H: Weiterbildungsquoten für informelle berufliche Weiterbildung nach Geschlecht und Beschäftigungsform (Angaben in Prozent)

	Gesamt	Arbeitslos	Normal	Atypisch	Befristet	Teilzeit	Geringfügig
Frauen	49,8	44,0	53,7	47,0	54,3	45,9	35,9
Männer	48,2	39,7	49,3	54,3	55,6	51,7	43,9
Gesamt	48,9	41,6	50,7	48,4	55,0	46,3	36,5

Quelle: Mikrozensus 2003; eigene Berechnungen. Anteilswerte hochgerechnet. Informelle berufsbezogene Weiterbildung findet außerhalb organisierter Aktivitäten wie Seminaren und Lehrgängen statt z. B. in Form von Einweisungen an einer Maschine durch Kollegen am Arbeitsplatz.

Tabelle I: Lineare Instrumentalvariablen-Regressionen (abhängige Variable: Beteiligung an informeller Weiterbildung 2005/2006), Frauen

	Teilzeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—
Hauptschulabschluss	0,0542	0,0664*
Realschulabschluss	0,115***	0,123***
Hochschulreife	0,147***	0,158***
Kein Berufsabschluss	—	—
Berufsausbildung	0,103***	0,0909***
Hochschulabschluss	0,0985***	0,0919***
Alter	0,00259	-0,000836
Alter quadriert	-0,0000448	-0,00000691
Beruflicher Status (ISEI)	—	—
Arbeiter	0,152***	0,128***
Angestellter	0,139***	0,118***
Beamter	0,00268***	0,00218***
Deutsch	0,00316	0,00751
Ostdeutschland	-0,0190**	-0,0196**
Industrie	-0,0481***	-0,0422***
Handwerk	-0,0227	0,00341
Handel	-0,0648***	-0,0380**
Sonst. Dienstleistungen	-0,00210	0,0126
Sonstige Branchen	-0,120***	-0,0831***
Teilzeit	-0,0634***	
Geringfügig		-0,298***
_cons	0,427***	0,525***
N	8.217	8.217
Angepasstes R ²	0,144	0,142
First Stage		
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	0,349*** (t = 32,56)	0,067*** (t = 10,84)
Berufstätiger Partner?	0,124*** (t = 12,37)	0,040*** (t = 6,90)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12, eigene Berechnungen marginaler Effekte.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle J: Deskriptive Darstellung der Zufriedenheit der befragten Erwerbstätigen mit „den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“

Gesamt (Frauen und Männer)	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Sehr zufrieden	14,6 %	14,8 %	14,1 %	17,6 %	13,4 %	4,8 %	8,4 %
Zufrieden	55,8 %	55,8 %	55,6 %	50,3 %	57,6 %	48,9 %	50,9 %
Weniger zufrieden	22,8 %	23,1 %	22,0 %	22,5 %	20,9 %	28,9 %	27,5 %
Nicht zufrieden	6,9 %	6,3 %	8,3 %	9,7 %	8,1 %	17,4 %	13,2 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Frauen	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Sehr zufrieden	15,4 %	16,5 %	14,3 %	18,2 %	13,9 %	5,0 %	8,2 %
Zufrieden	56,2 %	55,2 %	57,1 %	52,0 %	57,9 %	54,6 %	52,4 %
Weniger zufrieden	22,0 %	22,9 %	21,2 %	20,7 %	20,9 %	21,8 %	27,2 %
Nicht zufrieden	6,5 %	5,5 %	7,4 %	9,0 %	7,4 %	18,5 %	12,3 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Männer	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Sehr zufrieden	14,0 %	14,0 %	13,6 %	16,9 %	9,7 %	4,7 %	9,6 %
Zufrieden	55,5 %	56,2 %	51,2 %	48,5 %	55,8 %	46,4 %	41,6 %
Weniger zufrieden	23,4 %	23,2 %	24,5 %	24,3 %	20,6 %	32,0 %	29,8 %
Nicht zufrieden	7,2 %	6,6 %	10,8 %	10,3 %	13,9 %	16,9 %	19,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. Anteilswerte in den Zellen hochgerechnet.

Tabelle K: Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit von Frauen mit den Weiterbildungsmöglichkeiten 2005/2006 (marginale Effekte aus Ordered-Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	-0,298**	-0,296**	-0,317**	-0,288**
Realschulabschluss	-0,334**	-0,332**	-0,353**	-0,329**
Hochschulreife	-0,412***	-0,410***	-0,430***	-0,405***
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0527	0,0523	0,0484	0,0380
Hochschulabschluss	0,0762	0,0713	0,0710	0,0616
Alter	-0,0388***	-0,0371***	-0,0373***	-0,0399***
Alter quadriert	0,000505***	0,000490***	0,000489***	0,000521***
Beruflicher Status (ISEI)	—	—	—	—
Arbeiter	0,356***	0,359***	0,355***	0,339***
Angestellter	0,284***	0,294***	0,291***	0,275***
Beamter	0,00552***	0,00543***	0,00540***	0,00492***
Deutsch	0,196***	0,199***	0,193***	0,203***
Ostdeutschland	-0,0954***	-0,103***	-0,0956***	-0,107***
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,103**	-0,104**	-0,0957**	-0,102**
Handwerk	-0,0553	-0,0518	-0,0508	-0,0259
Handel	-0,230***	-0,223***	-0,227***	-0,198***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0259	-0,0229	-0,0196	-0,00877
Sonstige Branchen	-0,0276	-0,0263	-0,0187	0,00423
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	-0,0268	-0,0146	-0,0311	-0,00902
Berufstätiger Partner?	0,0825***	0,0889***	0,0836***	0,0959***
Befristet	-0,0551			
Teilzeit		-0,0376		
Zeitarbeit			-0,495***	
Geringfügig				-0,288***
N	8.052	8.052	8.052	8.052
Pseudo-R ²	0,018	0,018	0,018	0,019

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, eigene Berechnungen.
 Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabelle L: Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit von Männern mit den Weiterbildungsmöglichkeiten 2005/2006 (marginale Effekte aus Ordered-Probit-Schätzungen)

	Befristung	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügigkeit
Kein Schulabschluss	—	—	—	—
Hauptschulabschluss	0,00543	0,00676	0,00175	-0,00942
Realschulabschluss	-0,00820	-0,00671	-0,00979	-0,0236
Hochschulreife	-0,0523	-0,0473	-0,0549	-0,0653
Kein Berufsabschluss	—	—	—	—
Berufsausbildung	0,0255	0,0126	0,0142	0,0104
Hochschulabschluss	0,0656	0,0551	0,0553	0,0503
Alter	-0,0442***	-0,0458***	-0,0465***	-0,0471***
Alter quadriert	0,000532***	0,000554***	0,000557***	0,000567***
Beruflicher Status (ISEI)	—	—	—	—
Arbeiter	0,225***	0,225***	0,217***	0,222***
Angestellter	0,0725	0,0701	0,0653	0,0672
Beamter	0,00852***	0,00831***	0,00844***	0,00837***
Deutsch	0,176**	0,180**	0,174**	0,183**
Ostdeutschland	-0,0634*	-0,0619*	-0,0637*	-0,0609*
Öffentlicher Dienst	—	—	—	—
Industrie	-0,0783**	-0,0885**	-0,0768**	-0,0826**
Handwerk	0,0559	0,0437	0,0579	0,0510
Handel	-0,222***	-0,227***	-0,223***	-0,221***
Sonstige Dienstleistungen	-0,0992**	-0,0963**	-0,0941**	-0,0954**
Sonstige Branchen	-0,0886	-0,103	-0,0825	-0,0804
Kind < 18 Jahren in Haushalt?	0,0435*	0,0429	0,0416	0,0429
Berufstätiger Partner?	0,0714***	0,0712***	0,0695***	0,0702***
Befristet	0,00375			
Teilzeit		-0,228***		
Zeitarbeit			-0,351***	
Geringfügig				-0,444***
N	7.948	7.948	7.948	7.948
Pseudo-R ²	0,020	0,021	0,021	0,020

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, eigene Berechnungen.

Signifikanzniveaus: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Kontakt

Frank Frick

Director

Telefon 05241 81-81253

Mobil 0172 5243111

Fax 05241 81-681253

E-Mail Frank.Frick@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de