

*Lutz Bellmann, Philipp Grunau, Ute Leber*

## ► Beteiligung atypisch Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung

Atypische Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Die Chancen von atypisch Beschäftigten, ein Normalarbeitsverhältnis aufzunehmen, können wesentlich durch ihre Weiterbildungsteilnahme beeinflusst werden. Unsere empirischen Analysen auf Basis der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zeigen jedoch, dass atypisch Beschäftigte beim Zugang zur Weiterbildung gegenüber Personen in Normalarbeitsverhältnissen benachteiligt sind. Dies gilt insbesondere für den Zugang zur formalen Weiterbildung. Von den einzelnen Subgruppen der atypisch Beschäftigten nehmen die geringfügig Beschäftigten sowie die Zeitarbeitnehmer besonders selten an Weiterbildung teil. Im Zeitverlauf ist die Kluft zwischen Normalbeschäftigten und atypisch Beschäftigten zudem angewachsen.

### 1 Einleitung

Atypische Beschäftigung hat im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen. Derzeit leben in Deutschland rund acht Millionen Personen, die befristet, in Teilzeit, geringfügig oder als Zeitarbeitnehmer beschäftigt sind. In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion wird oftmals auf die niedrigere Entlohnung, die geringere Arbeitsplatzsicherheit sowie die unzureichende soziale Absicherung von atypisch Beschäftigten hingewiesen. Um die Einkommens- und Beschäftigungssituation dieser Personengruppe zu verbessern und ihre Chancen auf einen Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis zu erhöhen, kommt der beruflichen Weiterbildung eine wichtige Rolle zu.

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist langfristig angestiegen. So hat beispielsweise der Adult Education Survey (AES) für das Jahr 2012 die bisher höchste Teilnahmequote an Weiterbildung seit dem Jahr 1979 gemessen (BMBF 2013), und auch nach dem IAB-Betriebspanel war das betriebliche Weiterbildungsengagement in der jüngsten Vergangenheit so hoch wie nie zuvor (vgl. BECHMANN u. a. 2012). Dennoch weisen die vorliegenden Daten darauf hin, dass die Weiterbildungschancen nach wie vor ungleich verteilt sind. So sind es insbesondere die Geringqualifizierten, Personen mit betreuungsbedürftigen Angehörigen und die Älteren, die nur unterdurchschnittlich an Maßnahmen der Weiterbildung partizipieren. Kritisch wird zudem auch die Weiterbildungsbeteiligung von atypisch Beschäftigten gesehen (vgl. BALTES/HENSE 2007). Als besonders problematisch stellt es sich in diesem Kontext dar, dass viele atypisch Beschäftigte – zusätzlich zu ihrem

Beschäftigungsstatus – weitere Merkmale aufweisen, die mit einer geringen Teilnahme an Weiterbildung einhergehen. So haben etwa viele Teilzeitbeschäftigte Betreuungspflichten, und viele Zeitarbeitnehmer verfügen über ein niedriges Qualifikationsniveau. Treffen diese Faktoren mit Merkmalen eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so besteht die Gefahr, dass die betreffenden Personen beim Zugang zur Weiterbildung doppelt benachteiligt sind.

Der vorliegende Beitrag untersucht den Zugang atypisch Beschäftigter zur beruflichen Weiterbildung in den letzten Jahren und fragt, ob auch diese Personengruppe von der gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung profitieren konnte. Dazu werden die Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt wurde (vgl. BELLMANN u. a. 2013). Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2 wird zunächst ein Überblick über Entwicklung und Struktur der atypischen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gegeben, bevor in Abschnitt 3 der Stand der Forschung skizziert wird. Abschnitt 4 stellt unsere empirischen Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter vor. In Abschnitt 5 werden schließlich Schlussfolgerungen gezogen und Ansätze zur Erhöhung der Teilnahmequote präsentiert.

## 2 Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

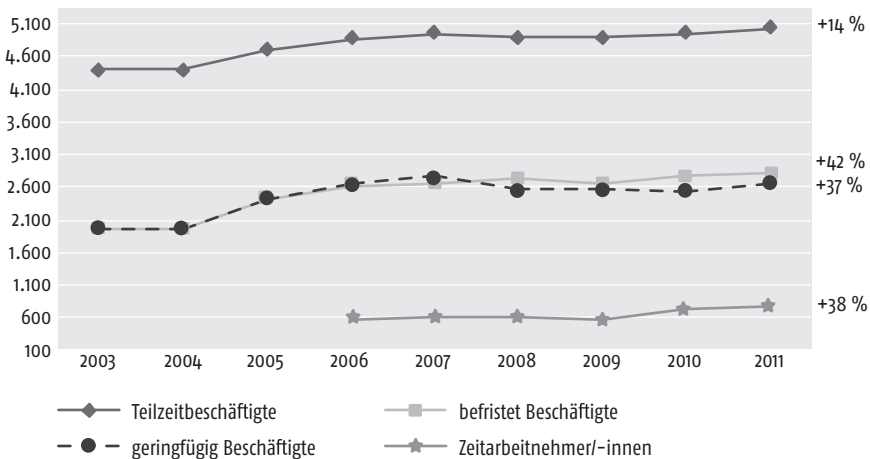
Atypische Beschäftigung umfasst all jene Beschäftigungsverhältnisse, die vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen. Dabei wird von einem Normalarbeitsverhältnis dann gesprochen, wenn die Kriterien Vollzeitätigkeit, unbefristeter Arbeitsvertrag, Integration in die sozialen Sicherungssysteme sowie Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis erfüllt sind. Liegt einer dieser Tatbestände nicht vor, handelt es sich um atypische Erwerbsformen. Dementsprechend werden die Teilzeitarbeit, die geringfügige Beschäftigung, befristete Tätigkeiten sowie die Zeit- oder Leiharbeit als atypisch bezeichnet. Für Arbeitgeber sind atypische Beschäftigungsformen im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen durch eine größere Flexibilität gekennzeichnet, auf die sie gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit angewiesen sind. So werden atypische Beschäftigungsverhältnisse vor allem eingesetzt, um gewisse gesetzliche, tarifvertragliche oder betriebliche Standards zu umgehen, die für die regulär Beschäftigten gelten und die mit Kosten verbunden sind. Dazu gehören etwa der Kündigungsschutz, aber auch andere Regelungen, die z. B. die Entgelte oder den Urlaubsanspruch betreffen (vgl. BELLMANN/FISCHER/HOHENDANNER 2009).

Auch den Arbeitnehmern können bestimmte atypische Beschäftigungsformen Arbeitsmöglichkeiten eröffnen, die sonst 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 teilweise gewünscht ist, gibt es auch „unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte“, die eigentlich lieber in Vollzeit arbeiten würden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind dagegen von Arbeitnehmern

nur selten explizit gewünscht: Vielmehr ist der Großteil deswegen befristet beschäftigt, weil sie keine unbefristete Stelle finden (vgl. KÖRNER u. a. 2012). Zu berücksichtigen ist auch, dass atypische Beschäftigung wie Teilzeitarbeit oder Zeitarbeit oftmals mit Lohneinbußen und damit niedrigeren Rentenansprüchen sowie einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko einhergeht (vgl. LENGFELD/KLEINER 2009). 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 (vgl. GUNDERT/HOHENDANNER 2011).

Insgesamt waren in Deutschland im Jahr 2011 rund 8 Millionen Menschen atypisch beschäftigt – was mehr als einem Viertel aller abhängig Beschäftigten entspricht (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2013). Richtet man das Augenmerk auf die einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung, so zeigt sich, dass die Teilzeitarbeit die mit Abstand am weitesten verbreitete Form ist, gefolgt von der geringfügigen Beschäftigung, den befristeten Arbeitsverhältnissen und schließlich der Zeitarbeit. So gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2011 über 5 Millionen Teilzeitbeschäftigte, 2,8 Millionen befristet und 2,7 Millionen geringfügig Beschäftigte. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer lag bei 775.000. Im Zeitverlauf ist ein deutlicher Anstieg der einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung zu erkennen (vgl. Abbildung 1).

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



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

Quelle: Mikrozensus

Hinsichtlich ihrer soziodemografischen Zusammensetzung sind die einzelnen atypischen Beschäftigtengruppen relativ heterogen. Bei der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung fällt insbesondere der hohe Frauenanteil auf. Zu erkennen ist zudem, dass deutlich mehr Frauen als Männer ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Die Männer stellen dahingegen den Großteil der Zeitarbeitnehmer.

Für die Zeitarbeitnehmer ist weiterhin festzustellen, dass sie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen über eine eher niedrige Qualifikation verfügen, wobei dies sowohl im Hinblick auf die beruflichen als auch die schulischen Abschlüsse gilt. Personen ohne eine Berufsausbildung sind 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. 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 beispielsweise auch Wissenschaftler überdurchschnittlich häufig einen befristeten Arbeitsvertrag haben (vgl. KÖRNER u. a. 2012; BELLMANN/FISCHER/HOHENDANNER 2009).

Da Merkmale wie die Qualifikation oder die Art der ausgeübten Tätigkeit die Teilnahme an Qualifizierungsaktivitäten wesentlich beeinflussen, sind die genannten Unterschiede von großer Bedeutung, wenn man sich für die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter interessiert. Weisen die einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten andere Charakteristika auf als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, so kann auch dies etwaige Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung erklären. Dieser Umstand macht es erforderlich, in der empirischen Untersuchung nicht nur die Beschäftigungsform an sich nachzufragen, sondern zusätzlich für weitere Merkmale wie das Qualifikationsniveau zu kontrollieren.

### 3 Stand der Forschung

Vorliegende Studien machen deutlich, dass atypisch Beschäftigte nur unterdurchschnittlich an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung partizipieren. So zeigen z. B. BALTES und HENSE (2007) auf Basis der Daten des Mikrozensus, dass die Gruppe der atypisch Beschäftigten insgesamt schlechtere Zugangschancen zur Weiterbildung hat als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, aber auch als Arbeitslose.

Richtet man den Blick auf die einzelnen Subgruppen der atypischen Beschäftigung, so weisen die vorliegenden Untersuchungen darauf hin, dass gerade die Zeitarbeitnehmer besonders selten an Weiterbildung teilnehmen. Dies gilt nicht nur im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen, sondern auch zu anderen Formen der atypischen Beschäftigung. Schlecht stellt sich der Zugang der Zeitarbeitnehmer vor allem zur kursförmig organisierten, formellen Weiterbildung dar, wohingegen ihre Teilhabe an informellen Lernaktivitäten et-

was besser ausfällt. So zeigt etwa eine Studie von GALAIS, MOSER und MÜNCHHAUSEN (2007), dass Zeitarbeitnehmer ihrer Arbeitstätigkeit einen relativ hohen Lerngewinn beimessen und davon ausgehen, dass sich ihre Fähig- und Fertigkeiten durch die Zeitarbeit verbessert haben.

Ebenfalls eine (weit) unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung weisen zudem die Teilzeitbeschäftigten und die geringfügig Beschäftigten auf. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Bedeutung des Geschlechts aufmerksam gemacht. So zeigt sich etwa in einer Studie von LEBER und MÖLLER (2008), dass sich das Merkmal „Teilzeitbeschäftigung“ nur auf die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen negativ auswirkt, nicht aber die der Männer.

Im Hinblick auf die Teilnahme befristet Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung sind die vorliegenden Ergebnisse dagegen nicht eindeutig: Während BALTES und HENSE (2007) und REINOWSKI und SAUERMAN (2007) keinen systematischen Nachteil befristet Beschäftigter beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung finden, weisen Untersuchungen von WILKENS und LEBER (2003) auf eine unterdurchschnittliche Teilnahmequote befristet Beschäftigter hin. Die aktuellen Ergebnisse des Adult Education Surveys (AES) 2012 zeigen darüber hinaus, dass befristet Beschäftigte zwar sehr viel seltener an betrieblich geförderter Weiterbildung teilnehmen als unbefristet Beschäftigte, aber eine höhere Teilnahmequote an individueller Weiterbildung aufweisen (BMBF 2013).

Zur Erklärung der geringen Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter wird zum einen die Humankapitaltheorie (vgl. BECKER 1964) herangezogen, der zufolge die Kosten-Ertrags-Relation von Weiterbildungsinvestitionen eine wichtige Rolle spielt. In diesem Zusammenhang wird angenommen, dass Arbeitgeber kritisch prüfen, ob sich eine Investition in die Qualifizierung atypisch Beschäftigter lohnt. Von Bedeutung ist dies insbesondere bei temporären Beschäftigungsformen wie der Befristung oder der Zeitarbeit, bei denen die Weiterbildungserträge nur über einen begrenzten Zeitraum hinweg anfallen können. Hinzu kommt, dass gerade viele Zeitarbeitnehmer über ein geringes Qualifikationsniveau verfügen und eine wenig komplexe Tätigkeit ausüben, was die effiziente Nutzbarkeit und Umsetzung der erworbenen Lerninhalte infrage stellen kann.

Segregations- und segmentationstheoretischen Überlegungen (vgl. DOERINGER/PIORE 1971; SENGENBERGER 1987) dagegen zufolge spielt weniger die Kosten-Ertrags-Relation einer Weiterbildungsbeteiligung eine Rolle, sondern die Frage, in welchem Arbeitsmarktsegment eine Person beschäftigt ist. Geht man davon aus, dass sich Weiterbildungsinvestitionen aus Sicht der Betriebe vor allem bei der durch eine hohe Betriebsbindung gekennzeichneten Stammbesellschaft lohnen, dürften atypisch Beschäftigte, die eher zur Randbesetzung zählen, bei betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten häufig außen vor bleiben.

Die atypisch Beschäftigten selbst dürften zwar durchaus ein Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme haben, da sie hierdurch ihre Beschäftigungschancen verbessern können. Allerdings ist es fraglich, inwieweit sie ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können. Zusätzlich ist zu beachten, dass sie aufgrund zeitorganisatorischer und finanzieller Restriktionen selbst oftmals nicht dazu in der Lage sind, Weiterbildungsmaßnahmen zu

finanzieren bzw. an solchen teilzuhaben. Eine Rolle spielt dies etwa bei teilzeitbeschäftigten Personen mit betreuungsbedürftigen Angehörigen, aber beispielsweise auch bei geringfügig Beschäftigten, die über ein nur geringes Einkommen verfügen.

## 4 Empirische Analyse

Den vorliegenden Ergebnissen zufolge nehmen atypisch Beschäftigte also seltener an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Ob eine solche Benachteiligung auch für die jüngere Vergangenheit beobachtet werden kann, soll im Folgenden anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/06 und 2011/12 überprüft werden.

Hierbei handelt es sich um eine alle sechs Jahre vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte Befragung von etwa 20.000 Erwerbstätigen, die repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland ist. Für beide von uns verwendeten Erhebungsjahre liegen Informationen dazu vor, ob eine Person innerhalb der vergangenen zwei Jahre mindestens einen Kurs oder Lehrgang besucht hat, der ihrer beruflichen Weiterbildung diene. Wir bezeichnen diese Art der Weiterbildung als formale Weiterbildung.<sup>1</sup>

Die Erhebung der Jahre 2005/06 stellt zudem Angaben zur Teilnahme an informeller Weiterbildung bereit, wobei folgende Lernformen unterschieden werden:

- ▶ 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. Jobrotation oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
- ▶ Computer- oder internetgestütztes Lernen

Schließlich wurden die Erwerbstätigen in der Erhebung der Jahre 2011/12 danach gefragt, wie zufrieden sie mit den „Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“, sind. Auch diese Frage beziehen wir in unsere Analyse ein, da sie helfen kann, einen näheren Einblick in die Motiv- und Interessenlage der Beschäftigten hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme zu geben.

---

<sup>1</sup> Zu einer davon abweichenden Definition von formaler und informeller Weiterbildung vgl. z. B. den Adult Education Survey AES (BMBF 2013).

#### 4.1 Beteiligung an formaler beruflicher Weiterbildung

Wie unsere Ergebnisse zeigen, sind atypisch Beschäftigte im Vergleich zu normal beschäftigten Arbeitnehmern deutlich weniger an formaler beruflicher Weiterbildung beteiligt. Während im Jahr 2012 64 Prozent der Normalbeschäftigten an Maßnahmen der Weiterbildung teilgenommen haben, waren es nur 48 Prozent der atypisch Beschäftigten. Von den einzelnen Subgruppen der atypisch Beschäftigten weisen die geringfügig Beschäftigten sowie die Zeitarbeitnehmer die geringste Teilnahmequote an formaler Weiterbildung auf. Besser stehen dagegen die befristet und die Teilzeitbeschäftigten dar, doch haben auch diese Gruppen einen klaren Rückstand gegenüber den Normalbeschäftigten (Tabelle 1).

Im Vergleich der Jahre 2006 und 2012 ist zu erkennen, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Normalbeschäftigten angestiegen ist, wohingegen die der atypisch Beschäftigten leicht rückläufig war. Damit ist die Kluft zwischen den Beteiligungsquoten atypisch und normal Beschäftigter im Zeitverlauf größer geworden. Ein besonders starker Rückgang ist für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer festzustellen, deren Teilnahmequote von 43 Prozent auf 27 Prozent gesunken ist.

Tabelle 1: Teilnahmequoten an formaler beruflicher Weiterbildung 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	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

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung.

Die einzelnen Teilgruppen sind nicht überschneidungsfrei. Werte in Klammern geben die Quote für diejenigen Personen an, die aktuell in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten und dies auch innerhalb der letzten zwei Jahre taten.

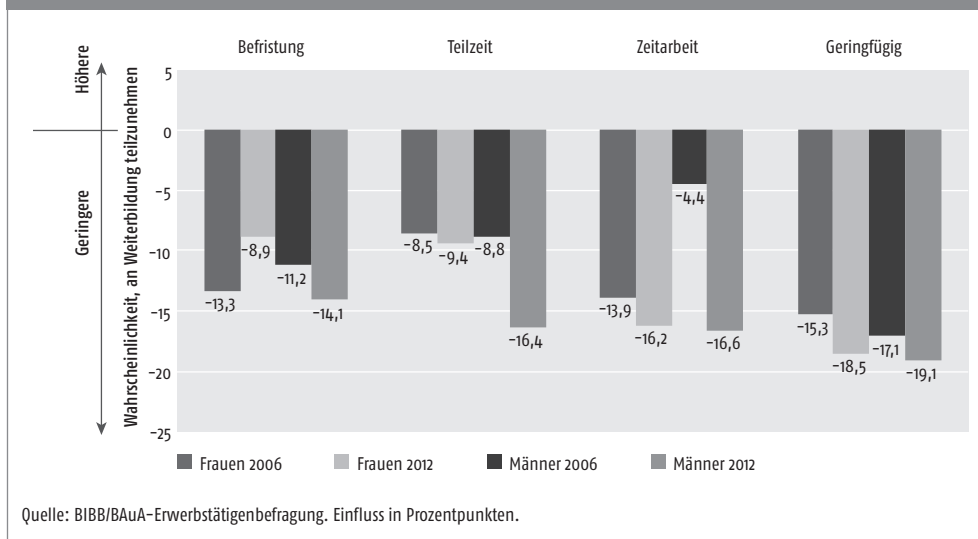
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12; eigene Berechnungen.

Zwar weisen die dargestellten deskriptiven Ergebnisse auf große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von atypisch Beschäftigten und Personen in Normalarbeitsverhältnissen hin, doch ist es auf ihrer Basis allein nicht möglich, den isolierten Effekt der Beschäftigungsform auf die Weiterbildung abzuleiten. So werden die Befunde unter anderem dadurch beeinflusst, dass unter den atypisch Beschäftigten ein hoher Anteil an Geringqualifizierten zu finden ist. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, werden die deskriptiven Befunde um die Ergebnisse multivariater Analysen ergänzt, in denen neben der Beschäftigungsform weitere Erklärungsgrößen der Weiterbildung berücksichtigt werden.<sup>2</sup> Neben dem schulischen und beruflichen Bildungsabschluss handelt es sich hierbei um die berufliche Stellung, das Alter, die Nationalität, die Branche sowie die Frage, ob Kinder im Haushalt leben.

<sup>2</sup> Dazu wurden Probit-Schätzungen durchgeführt, in denen die Teilnahme an formaler/informeller Weiterbildung die abhängige Variable darstellt. Die ausführlichen Schätzergebnisse finden sich in BELLMANN u. a. (2013).

Wie in Abbildung 2 zu erkennen ist, bleiben die schlechteren Weiterbildungschancen atypisch Beschäftigter auch dann bestehen, wenn der Einfluss der genannten Merkmale untersucht wird. Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme atypisch Beschäftigter ist also nicht nur auf ihre soziodemografischen Merkmale zurückzuführen – vielmehr ist auch unabhängig hiervon eine Benachteiligung beim Zugang zur Weiterbildung auszumachen. Es ist zu sehen, dass die geringfügig Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht und Erhebungsjahr die größten Einschränkungen bezüglich der Teilhabe an formaler Weiterbildung haben. Deutlich wird aber auch, dass die Kluft zwischen atypischer Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnissen im Zeitverlauf zugenommen hat. Verringert hat sich lediglich die Weiterbildungsbenachteiligung von Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag, besonders stark angestiegen ist sie dagegen bei den männlichen Zeitarbeitnehmern.

Abbildung 2: Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur formalen Weiterbildung (unter Kontrolle weiterer Merkmale)



## 4.2 Atypisch Beschäftigte mit geringem Qualifikationsniveau

Atypisch Beschäftigte haben den vorangegangenen Ausführungen zufolge also schlechteren Zugang zur formalen beruflichen Weiterbildung als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, und ihre Benachteiligung ist im Zeitverlauf angewachsen. Wie stellt sich die Situation aber dann dar, wenn atypisch Beschäftigte zusätzlich zu ihrem Beschäftigungsstatus weitere Merkmale aufweisen, die mit einer geringen Weiterbildungsbeteiligung einhergehen? Sind insbesondere atypisch Beschäftigte, die ein geringes Qualifikationsniveau aufweisen, „doppelt benachteiligt“ beim Zugang zur Weiterbildung?



Tabelle 2: Teilnahmequoten an formaler beruflicher Weiterbildung nach Qualifikation in Prozent

	Gesamt		Normal		Atypisch		Befristet		Teilzeit		Zeitarbeit		Geringfügig	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Geringqualifizierte	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
Höherqualifizierte	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

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung.  
Die einzelnen Teilgruppen sind nicht überschneidungsfrei.  
Für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer ist für das Jahr 2012 aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Angabe möglich.  
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, ist dies der Fall. Zunächst fällt auf, dass gering qualifizierte Arbeitnehmer deutlich weniger an formaler beruflicher Weiterbildung teilnehmen als höher qualifizierte Beschäftigte. Dies gilt für die Gruppe der Normalbeschäftigten ebenso wie für die Gruppe der atypisch Beschäftigten. Allerdings ist zu erkennen, dass der Abstand zwischen Hochqualifizierten und Geringqualifizierten bei den atypisch Beschäftigten deutlich größer ausfällt als bei den Normalbeschäftigten.

Auch die multivariaten Analysen, die für weitere Merkmale wie die Tätigkeit, das Alter oder das Geschlecht kontrollieren, zeigen, dass gering qualifizierte atypisch Beschäftigte stärker beim Zugang zur Weiterbildung benachteiligt sind als höher qualifizierte atypisch Beschäftigte. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Geringqualifizierte in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in Sachen Bildungsbeteiligung eine besondere Risikogruppe darstellen.

### 4.3 Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung

Bislang haben wir die Teilnahme an kursförmig organisierter formaler Weiterbildung betrachtet. Darüber hinaus stellt die von uns verwendete Datengrundlage auch Informationen zu informellen Lernaktivitäten zur Verfügung. Für diese Weiterbildungsformen wird in der Literatur oft von geringeren Zugangshürden gerade für jene (in der Regel gering qualifizierten) Personengruppen ausgegangen, die an der formalen Weiterbildung nur unterdurchschnittlich partizipieren (vgl. z. B. STAUDT/KRIEGESMANN 1999). Begründet wird dies unter anderem damit, dass das informelle Lernen häufig beiläufig, integriert in den Arbeitsablauf, erfolgt und insofern mit einem geringeren Aufwand und einer weniger bewussten Entscheidung verbunden ist. Sind atypisch Beschäftigte bei der informellen Weiterbildung aber tatsächlich weniger stark benachteiligt?

Tabelle 3: Teilnahmequoten der informellen Weiterbildung 2006 in Prozent

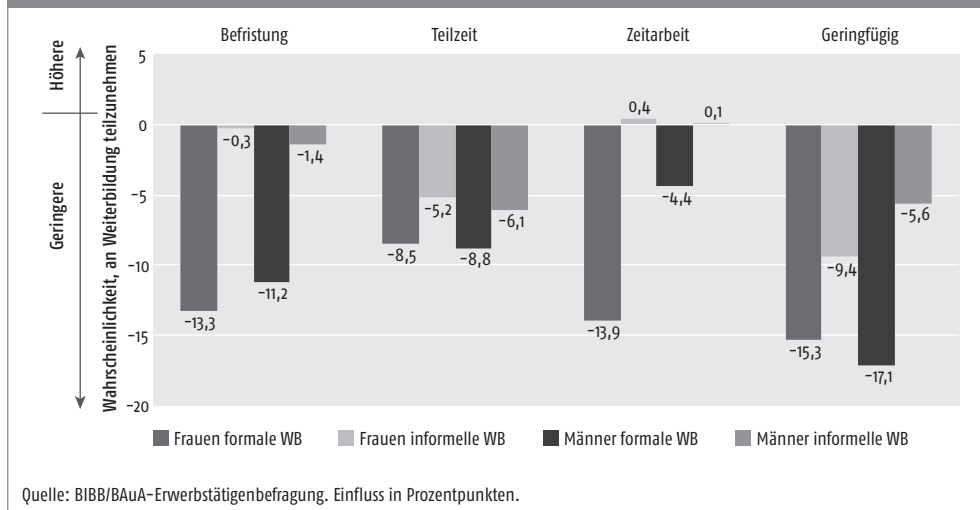
	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristet	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Frauen	83,4	88,5	78,7	81,2	77,6	77,9 (71,4)	56,1
Männer	86,8	87,7	81,2	83,3	74,3	78,8 (90,6)	59,9
Gesamt	85,3	87,9	79,3	82,3	77,2	78,5 (86,5)	56,6

Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung. Werte in Klammern geben die Quote für diejenigen Personen an, die aktuell in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten und dies auch innerhalb der letzten zwei Jahre taten.

Ein Blick auf die Teilnahmequoten bestätigt dies (Tabelle 3). Zunächst fällt auf, dass die Teilnahmequoten der informellen Weiterbildung insgesamt deutlich höher ausfallen als die Teilnahmequoten der formalen Weiterbildung. Zwar haben atypisch Beschäftigte auch bei der informellen Weiterbildung eine geringere Beteiligung als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, doch sind die Unterschiede zwischen beiden Beschäftigtengruppen hier weniger stark ausgeprägt. So lag die informelle Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten im Jahr 2006 bei 79 Prozent, die der Personen in Normalarbeitsverhältnissen bei 88 Prozent (zum Vergleich: die Teilnahmequoten an formaler Weiterbildung lagen im gleichen Zeitraum bei 48 bzw. 62 Prozent). Während die befristet Beschäftigten, die Teilzeitbeschäftigten sowie die Zeitarbeitnehmer eine ähnlich hohe Teilnahmequote an informeller Weiterbildung aufweisen, die bei jeweils etwa 80 Prozent liegt, nehmen die geringfügig Beschäftigten mit einer Quote von 57 Prozent deutlich seltener teil.

Die Ergebnisse unserer multivariaten Analysen zeigen darüber hinaus, dass nur die geringfügig Beschäftigten sowie die Teilzeitbeschäftigten statistisch signifikante schlechtere Teilhabechancen an informeller Weiterbildung haben als die entsprechenden Vergleichsgruppen, die jedoch deutlich geringer ausfallen als bei der formalen Weiterbildung. Für die befristet Beschäftigten und die Zeitarbeitnehmer können wir hingegen keinen statistisch eindeutigen Effekt nachweisen (vgl. Abbildung 3). Auch dies bestätigt unsere Vermutung, wonach die Zugangshürden zur informellen Weiterbildung geringer sind als bei der formalen Weiterbildung.

Abbildung 3: Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur formalen und informellen Weiterbildung (unter Kontrolle weiterer Merkmale) 2006



#### 4.4 Zufriedenheit mit den Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Wie schätzen die atypisch Beschäftigten selbst ihre Weiterbildungsmöglichkeiten ein? Sind sie zufrieden mit ihnen? Oder geht ihre unterdurchschnittliche Teilnahme insbesondere an der formalen Weiterbildung auch mit einer geringen Zufriedenheit einher? Unsere Analysen mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zeigen, dass atypisch Beschäftigte weniger zufrieden mit den „Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“, sind als Personen in Normalarbeitsverhältnissen. So sind 28 Prozent der atypisch Beschäftigten „weniger“ oder „nicht zufrieden“ mit ihren Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten, wohingegen der entsprechende Anteil bei den Normalbeschäftigten bei 23 Prozent liegt. Von den einzelnen Subgruppen der atypisch Beschäftigten sind die geringfügig Beschäftigten und die Zeitarbeitnehmer besonders unzufrieden mit ihren Weiterbildungschancen – also jene Gruppen, die auch besonders selten an Weiterbildung teilnehmen. Hier sind es 40 bzw. 41 Prozent, die angeben, sie seien „weniger“ oder „nicht zufrieden“ mit ihren Lernmöglichkeiten (Tabelle 4).

Interessant erscheinen diese Ergebnisse vor allem auch deshalb, weil sie einen näheren Einblick in die Motiv- und Interessenlage der atypisch Beschäftigten hinsichtlich einer Weiterbildungsbeteiligung geben können. So kann der Umstand, dass viele atypisch Beschäftigte eher unzufrieden mit ihren Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten sind, möglicherweise ein Hinweis darauf sein, dass ihre geringe Weiterbildungsbeteiligung nicht an einem mangelnden Interesse ihrerseits liegt, sondern vielmehr mit den äußeren Rahmenbedingungen zusammenhängt. Eine Rolle dürften hierbei zum einen die Möglichkeiten spielen, die ihnen seitens der Unternehmen geboten oder eben auch nicht geboten werden. Zum anderen sind in

diesem Zusammenhang aber sicher auch die eingeschränkten Möglichkeiten vieler atypisch Beschäftigter, eigenständig Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren, zu beachten – sei es aufgrund von finanziellen oder auch von zeitorganisatorischen Restriktionen.

Tabelle 4: Zufriedenheit mit den Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten 2012

Gesamt (Frauen und Männer)	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristet	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 %

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

## 5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In der letzten Dekade haben verschiedene atypische Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit, befristete Beschäftigungen und Minijobs stark zugenommen. Diese Entwicklung wird in der Öffentlichkeit wie auch der Wissenschaft kontrovers diskutiert. Für die Beurteilung der atypischen Beschäftigungsformen kommt den Chancen des Übergangs in ein Normalarbeitsverhältnis eine zentrale Bedeutung zu, denn gute Übergangschancen würden die schlechtere Entlohnung, die Arbeitsplatzunsicherheit und Probleme der sozialen Absicherung, die mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen oftmals verbunden sind, relativieren.

Die Übergangschancen von atypisch Beschäftigten in ein Normalarbeitsverhältnis können wesentlich durch ihre Weiterbildungsteilnahme beeinflusst werden. Unsere empirischen Analysen auf Basis der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung haben jedoch deutlich gemacht, dass atypisch Beschäftigte beim Zugang zur Weiterbildung gegenüber Personen in Normalarbeitsverhältnissen benachteiligt sind. Dies gilt insbesondere für den Zugang zur formalen Weiterbildung, wohingegen die Unterschiede beim Zugang zur informellen Weiterbildung weniger stark ausgeprägt sind. Von den einzelnen Subgruppen der atypisch Beschäftigten nehmen die geringfügig Beschäftigten sowie die Zeitarbeitnehmer besonders selten an Weiterbildung teil. Im Zeitverlauf ist die Kluft zwischen Normalbeschäftigten und atypisch Beschäftigten zudem angewachsen: Während sich die Weiterbildungschancen der Personen in Normalarbeitsverhältnissen recht deutlich verbessert haben, war die Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten leicht rückläufig.

Wie aber können die Zugangschancen atypisch Beschäftigter zur Weiterbildung verbessert und damit auch ihre allgemeinen Beschäftigungs- und Einkommenschancen erhöht werden? Insbesondere folgende Aspekte erscheinen dabei wichtig:

- ▶ Eine zentrale Rolle sollte die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen spielen. Unsere 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 erscheint daher die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. Eine solche erfolgt beispielsweise im Rahmen des Konzepts „Lernen im Job“ bei dem Zeitarbeitsunternehmen Randstad, welches eine modulare Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer vorsieht, die ihre durch die verschiedenen Tätigkeiten bei den jeweiligen Entleihfirmen erworbenen Kompetenzen im Idealfall mit einem Zertifikat abschließen (vgl. NIES/SPERMAN 2012).
- ▶ 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 (vgl. z. B. EBBINGHAUS/KREKEL 2013).
- ▶ Ebenfalls vor dem Hintergrund, dass es sich bei vielen atypisch Beschäftigten um gering qualifizierte, lernentwöhnte Personen handelt, spielt weiterhin der Informations- und Beratungsaspekt 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 und 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.

## Literatur

- BALTES, Katrin; HENSE, Andrea: 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. Berlin 2007
- BECHMANN, Sebastian u. a.: Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht 13/2012. Nürnberg 2012
- Becker, Gary S.: Human Capital. New York 1964
- BELLMANN, LUTZ; FISCHER, Gabriele; HOHENDANNER, Christian: Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: MÖLLER, Joachim; WALWEI, Ulrich (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt. Bielefeld 2009, S. 359–401
- BELLMANN, LUTZ u. a.: Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh 2013
- BMBF: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht. Bonn 2013
- DOERINGER, Peter; PIORE, Michael J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington 1971
- EBBINGHAUS, Margit; KREKEL, Elisabeth M.: Ohne Ausbildung erfolgreich zum Berufsabschluss – Eine Analyse potenzieller Einflussfaktoren auf das Bestehen der Externenprüfung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 109 (2013), S. 46–66
- GALAIS, Nathalie; MOSER, Klaus; MÜNCHHAUSEN, Gesa: Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland. In: MÜNCHHAUSEN, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld 2007, S. 161–178
- GUNDERT, Stefanie; HOHENDANNER, Christian: Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 04/2011. Nürnberg 2011
- KÖRNER, Thomas; PUCH, Katharina; WINGERTER, Christian: Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden 2012
- LEBER, Ute; MÖLLER, Iris: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch, Heft 3 (2008), S. 405–430
- LENGFELD, Holger; KLEINER, Tuuli-Marja: Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 18 (2009) 1, S. 46–62
- NIES, Claudia; SPERMANN, Alexander: Bessere Kompetenzen durch Zeitarbeit, Weiterbildung (Special). In: Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, 24. Jg. (2013), S. 34–38
- REINOWSKI, Eva; SAUERMAN, Jan: Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Vol. 41 (2008) 4, S. 489–499
- SEIDEL, Sabine; MÜNCHHAUSEN, Gesa: Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Repräsentativerhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. In: MÜNCHHAUSEN, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld 2007, S. 137–160

- SENGENBERGER, Werner: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main, New York 1987
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Statistik im Internet). – URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/161608/umfrage/atypisch-beschaefigte-in-deutschland-nach-erwerbsformen-seit-1999/> (Stand: 23.04.2013)
- STAUDT, Erich; KRIEGESMANN, Bernd: Weiterbildung. Ein Mythos zerbricht. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '99. Münster u. a. 1999, S. 17–59
- WILKENS, Ingrid; LEBER, Ute: Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3 (2003), S. 329–337

© 2015 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute: Beteiligung atypisch  
Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung.  
In: SEVERING, Eckart; Baethge, Martin (Hrsg.): Sicherung des  
Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde - Konzepte -  
Forschungsbedarf. Bielefeld 2015, S. 37-51



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.