Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

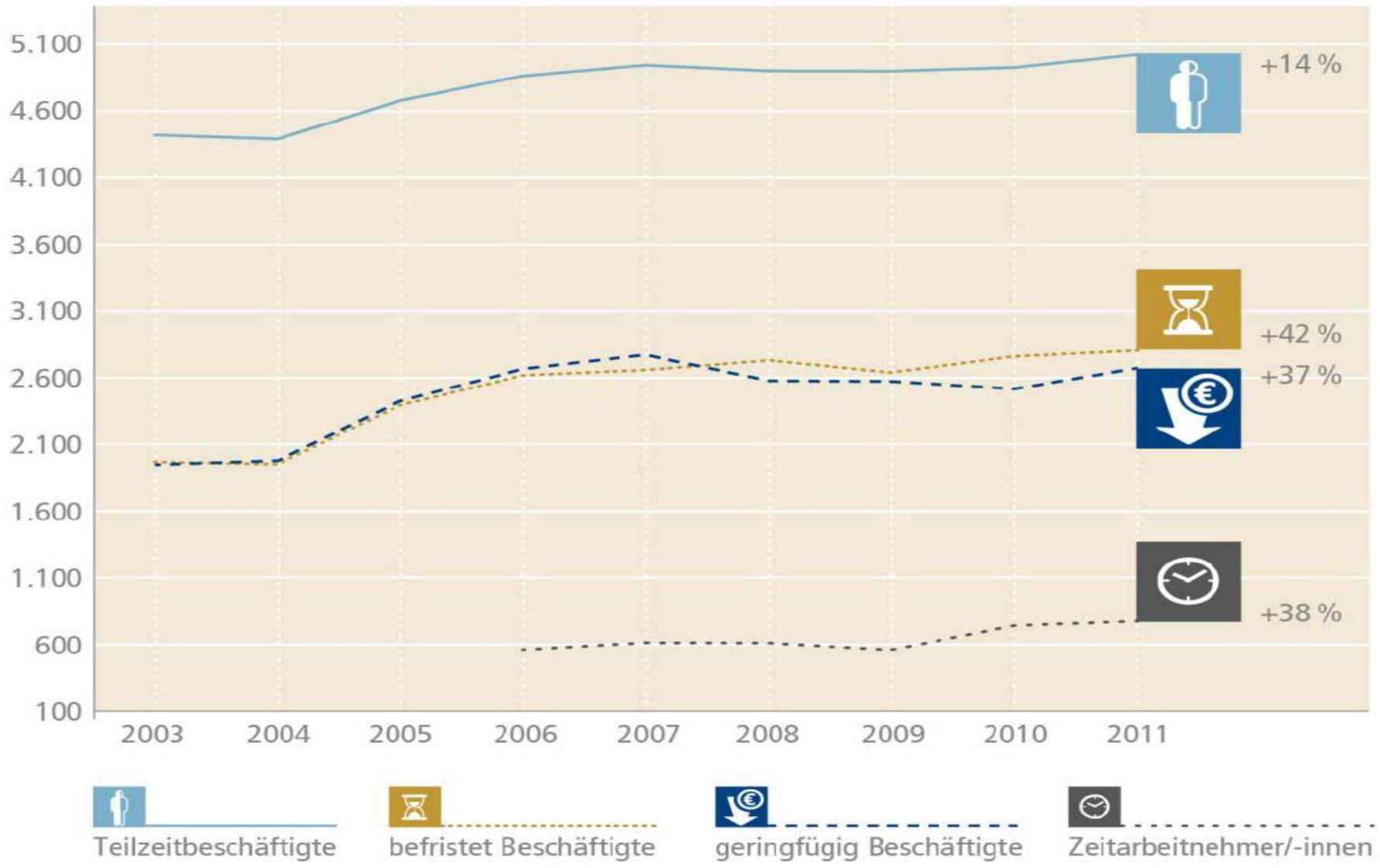
Weiterbildung atypisch Beschäftigter

AG BFN Workshop
„Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung“

Göttingen, 11./12. Juli 2013

Lutz Bellmann
Philipp Grunau
Ute Leber
Martin Noack

Atypische Beschäftigung hat an Bedeutung gewonnen



Quelle: Mikrozensus

Viele atypisch Beschäftigte sind auch prekär beschäftigt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

Personen mit nicht existenzsichernder Beschäftigung unter den Normalbeschäftigten und den atypisch Beschäftigten (abs. und als Anteil)

	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.

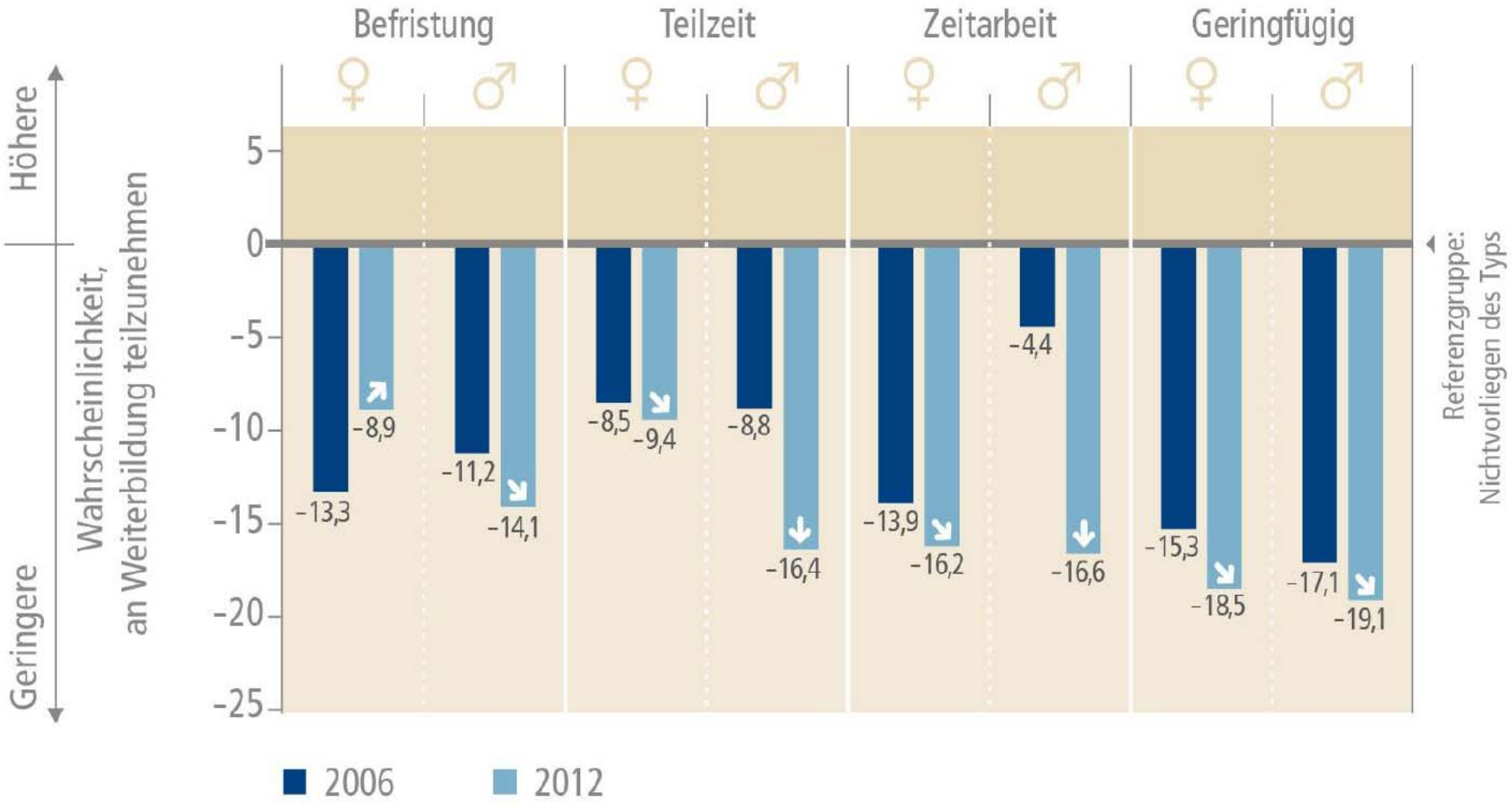
Atypisch Beschäftigte nehmen seltener an formaler beruflicher Weiterbildung teil (Teilnahmequoten in %)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

	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

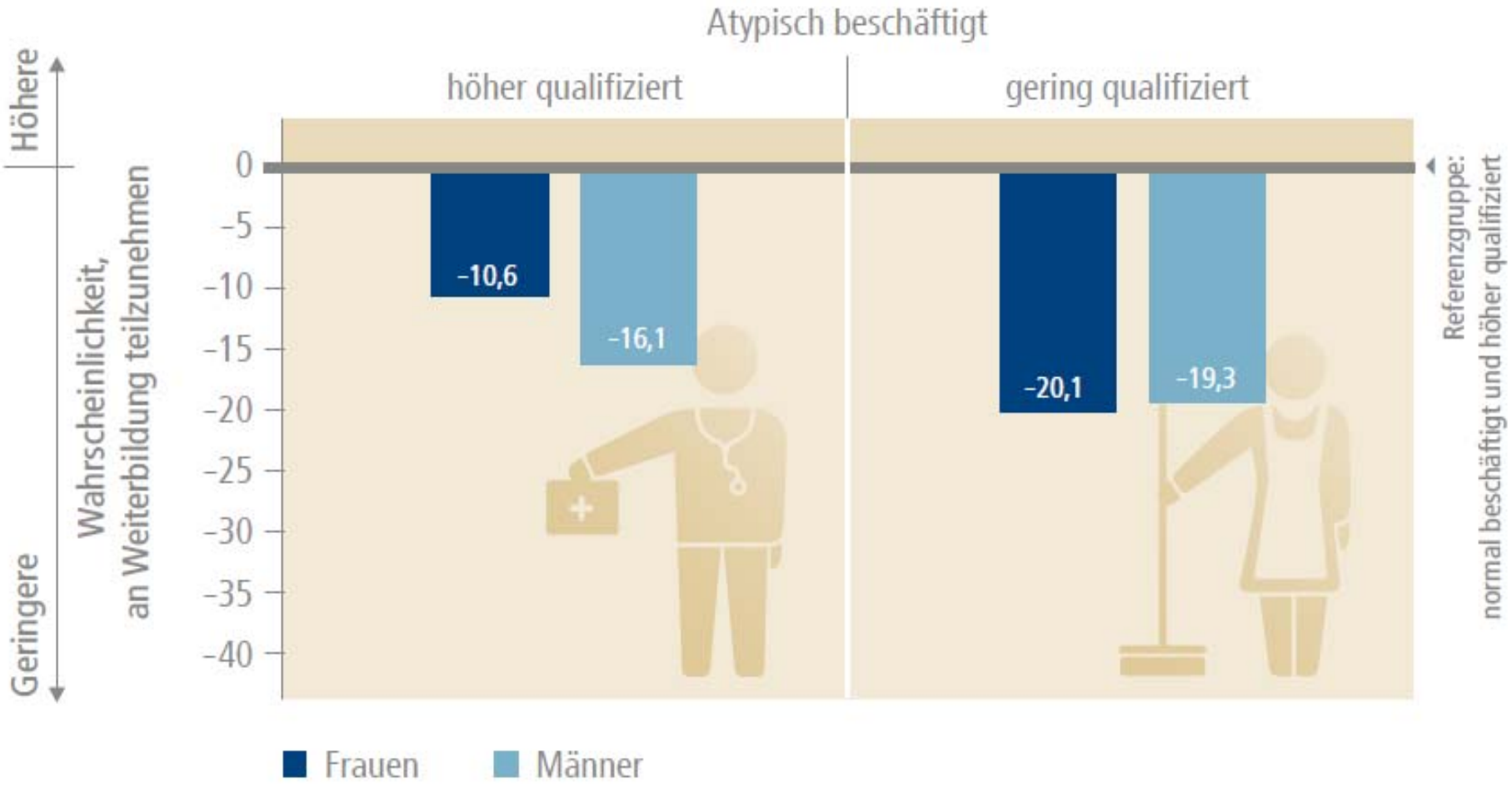
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12. Teilnahmequoten an formaler beruflicher Weiterbildung.
Werte in Klammern geben die Quote für diejenigen Personen an, die aktuell in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten und dies auch innerhalb der letzten 2 Jahre taten.

Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur formalen beruflichen Weiterbildung (unter Kontrolle weiterer Merkmale)



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

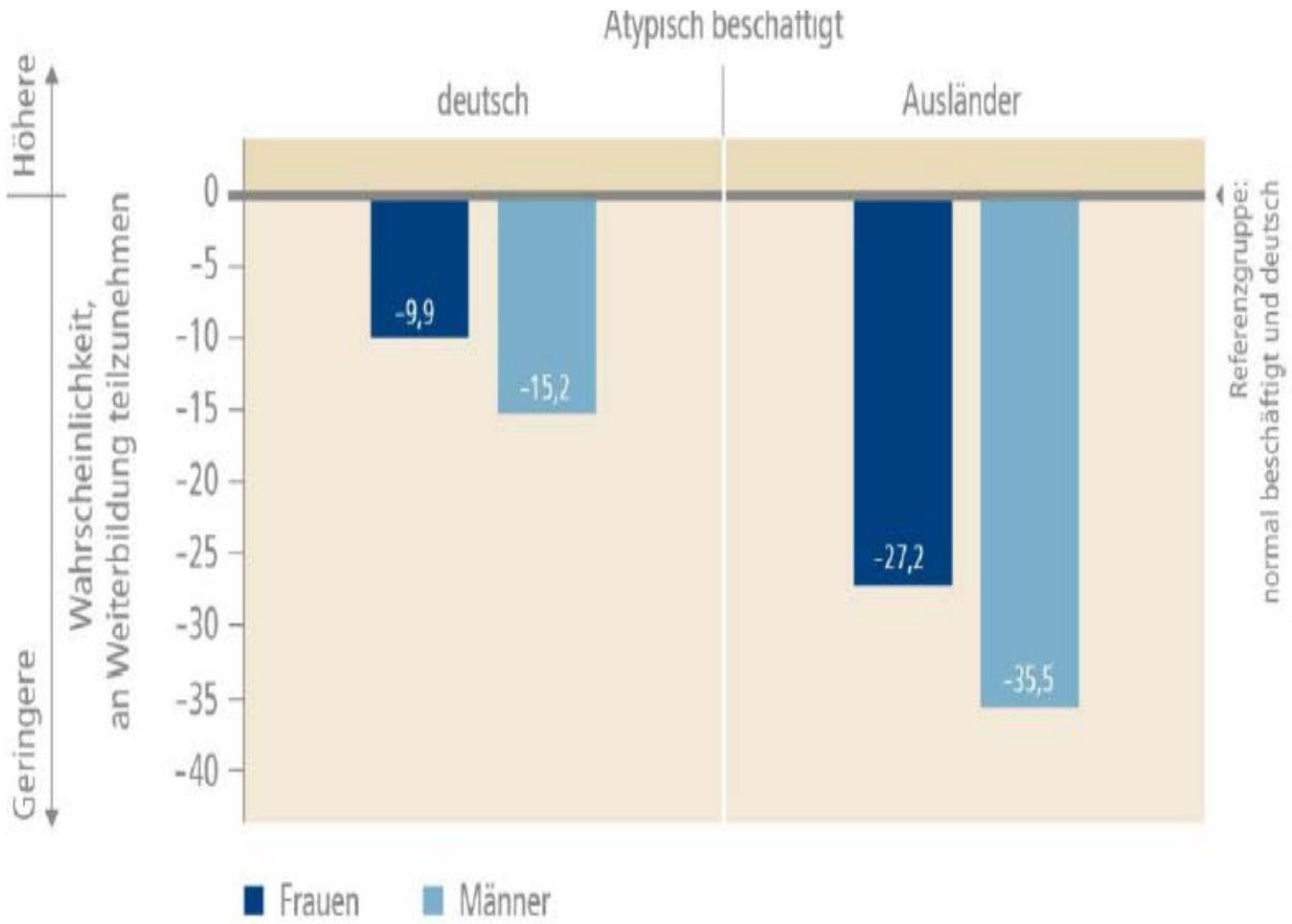
Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur formalen Weiterbildung nach Qualifikation (unter Kontrolle weiterer Merkmale)



Die Daten sind bereinigt um Einflussfaktoren wie Branche, Alter, Nationalität. Gering qualifizierte Arbeitnehmer: Arbeitnehmer ohne einen beruflichen Abschluss.

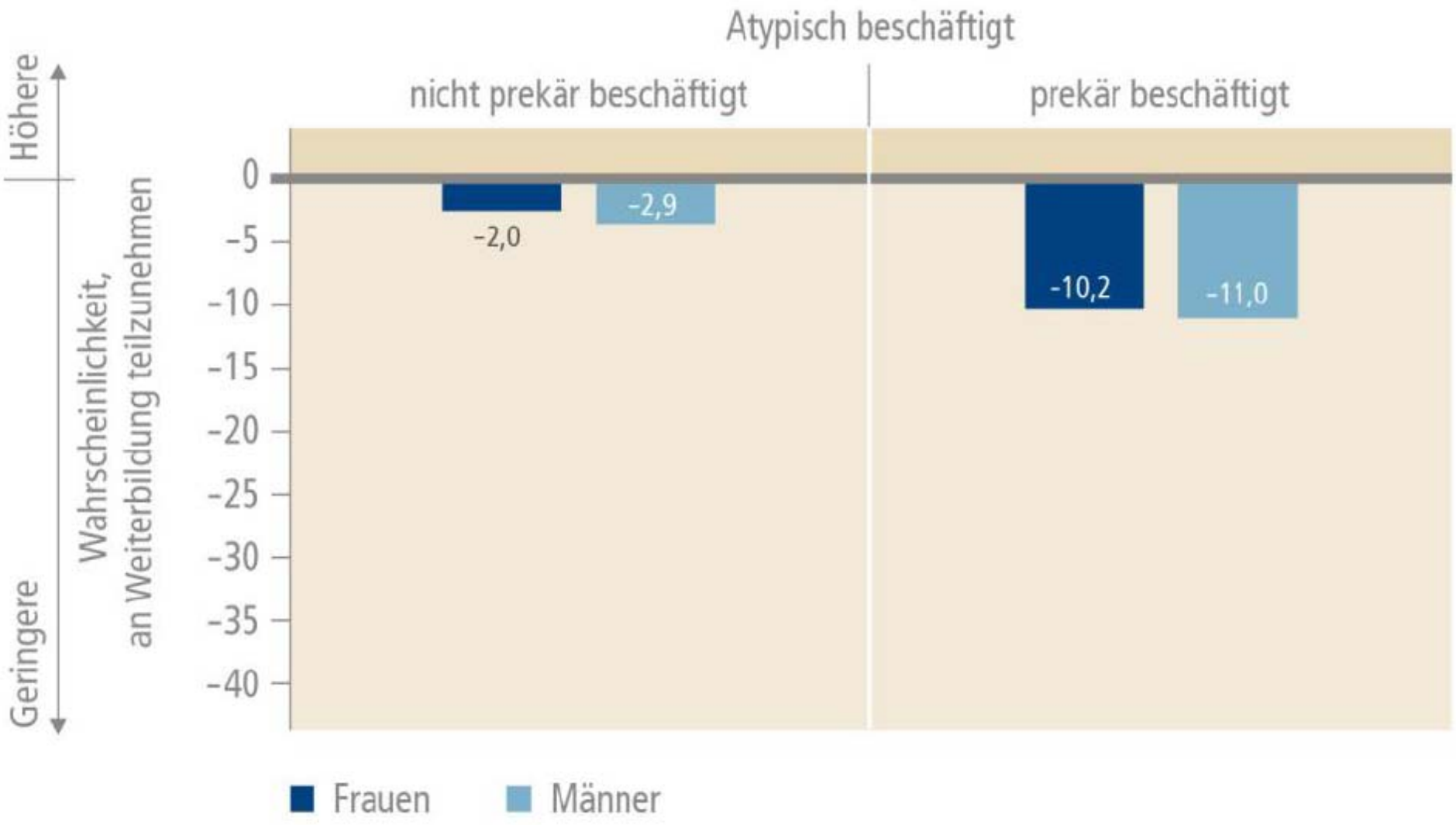
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Angaben (marginale Effekte) sind als Prozentpunkte zu interpretieren. Referenzgruppe: Normal beschäftigt & höher qualifiziert.

Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur formalen Weiterbildung nach Staatsangehörigkeit



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

Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur formalen Weiterbildung nach prekärer Beschäftigung



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

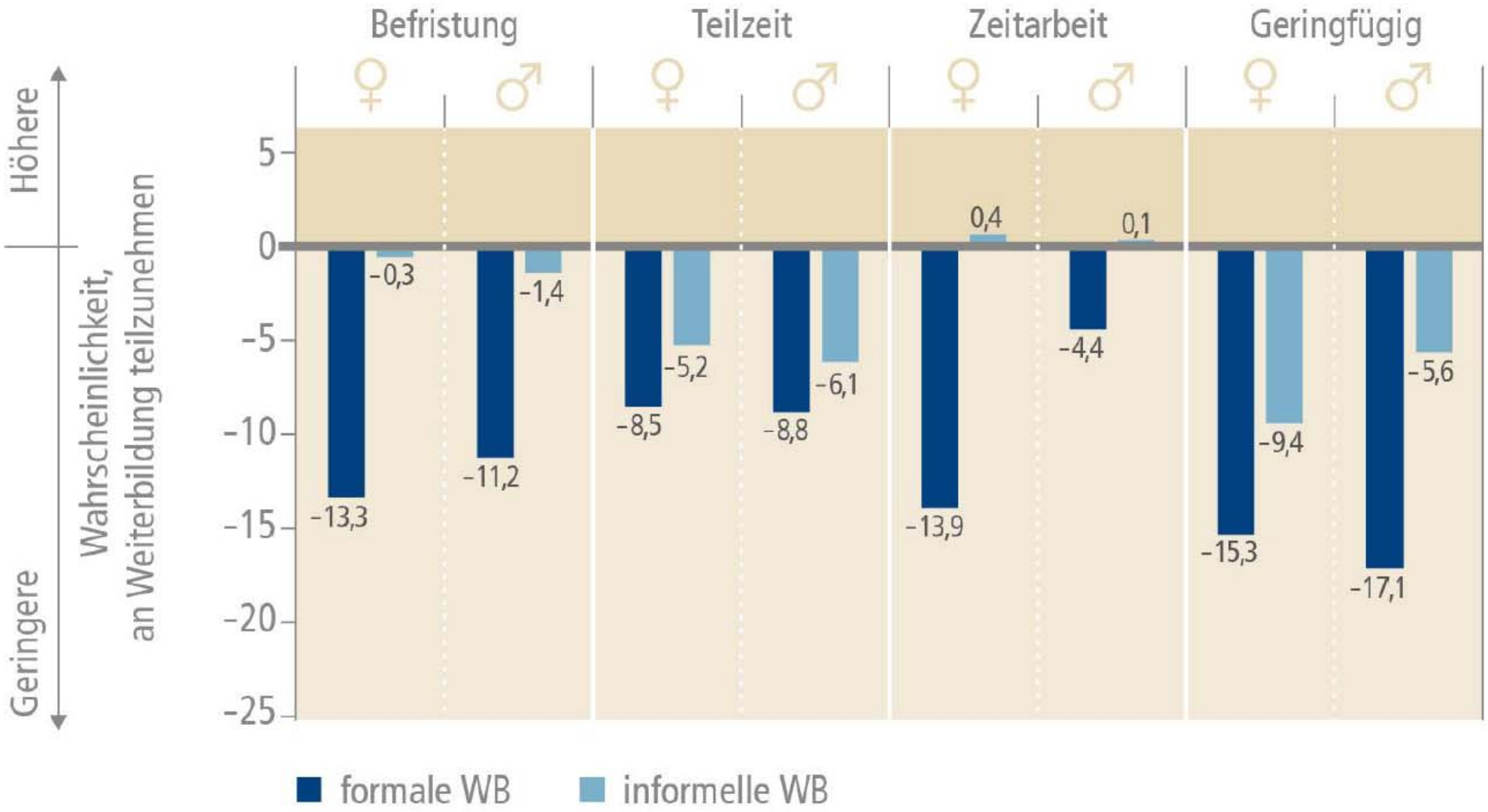
Geringere Unterschiede beim Zugang zur informellen beruflichen Weiterbildung (Teilnahme in %)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

	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.

Benachteiligung atypisch Beschäftigter beim Zugang zur informellen und formalen beruflichen Weiterbildung (unter Kontrolle weiterer Merkmale)



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

Atypisch Beschäftigte sind weniger zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten

	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 %

Antworten beziehen sich auf die Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen?".

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

BertelsmannStiftung

Zusammenfassung

- Atypisch Beschäftigte sind vor allem beim Zugang zur formalen Weiterbildung benachteiligt.
- Etwas besser sind ihre Chancen bei der informellen Weiterbildung.
- Weisen atypisch Beschäftigte weitere „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme an Weiterbildung auf (z.B. geringe Qualifikation), wirkt sich dies zusätzlich negativ auf ihre Weiterbildungsbeteiligung aus.
- Atypisch Beschäftigte sind weniger zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten → es scheinen eher externe Faktoren zu sein, die zu der geringen Weiterbildungsbeteiligung führen.

Zwei Praxisbeispiele: Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildung von Zeitarbeitnehmern

- Der Weiterbildungstarifvertrag von Technicum Deutschland
- Das Konzept „Lernen im Job“ von Randstad