

Die Weiterbildungsverlierer

Weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte

Frank Frick, Dr. Martin Noack, Dr. Miika Blinn

Zusammenfassung einer Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung



Impressum

© 2013 Bertelsmann Stiftung
Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
Telefon 05241 81-0
Fax 05241 81-81999
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Frank Frick
Dr. Martin Noack
Dr. Miika Blinn

Gestaltung

VISIO Kommunikation GmbH, Bielefeld

Bildnachweis

Monkey Business Images/Shutterstock Images

Die vollständige Studie steht zum Download bereit:
www.bertelsmann-stiftung.de/atyp_wb_studie

Die Weiterbildungsverlierer

Weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte

Zusammenfassung der für die Bertelsmann Stiftung erstellten Studie
„Weiterbildung atypisch Beschäftigter“
von Lutz Bellmann, Philipp Grunau, Ute Leber und Martin Noack

Inhalt

Einleitung	4
1. Ein Viertel aller Arbeitnehmer ohne normales Arbeitsverhältnis	5
2. Atypisch Beschäftigte bei beruflicher Weiterbildung benachteiligt	7
3. Mehr als ein Viertel der atypisch Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen	9
4. Chancen auf Weiterbildung für prekär Beschäftigte schlechter als bei Arbeitslosen	11
5. Geringqualifizierte besonders benachteiligt	12
6. Ausländer besonders benachteiligt	13
7. Atypisch Beschäftigte wünschen sich mehr Weiterbildung	15
8. Lichtblick informelle Weiterbildung	16
Ausblick	17

Einleitung

In Deutschland leben fast acht Mio. Menschen, die entweder befristet, in Teilzeit, als Zeitarbeitnehmer oder als geringfügig Beschäftigte arbeiten. In der Statistik laufen sie unter dem Begriff „atypisch Beschäftigte“. Ihnen gegenüber stehen die Arbeitnehmer, die einer „Normalbeschäftigung“ nachgehen.

Eine im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellte Studie zeigt, dass die Bildungschancen für beide Gruppen von Beschäftigten ungleich verteilt sind. Die leicht positive Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland kommt hauptsächlich den Normalbeschäftigten zugute. Ein großer Anteil atypisch Beschäftigter hingegen nimmt an beruflicher Weiterbildung nicht teil. Und das nicht etwa, weil die Beschäftigten nicht wollen. Vielmehr ist ihnen der Zugang zum Weiterbildungsmarkt erschwert.

In der wissenschaftlichen Theorie finden sich verschiedene Begründungen: Unternehmen kümmern sich nicht in der gleichen Weise um atypisch Beschäftigte, wie sie es im Fall ihrer Festangestellten tun. Insbesondere dann nicht, wenn die atypisch Beschäftigten zur Randbelegschaft zählen. Ein Arbeitgeber denkt betriebswirtschaftlich und prüft kritisch, ob sich eine Investition in die Qualifizierung von atypisch beschäftigten Mitarbeitern mit Blick auf deren unklare Beschäftigungsperspektive oder auch geringere Produktivität hinreichend rechnet. Selbst Arbeitslose nehmen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als viele der atypisch Beschäftigten. Das hat zum Hintergrund, dass für die Arbeitsagenturen die Qualifizierung Arbeitsloser Vorrang hat gegenüber einer präventiven Arbeitsmarktpolitik für Randbelegschaften. Mögen diese zwar von Arbeitslosigkeit bedroht sein, so stehen sie dennoch vorläufig in Lohn und Brot.

Doch mit Blick auf den Fachkräftemangel, die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland und die Stabilität der Sozialversicherungssysteme stellt sich die Frage, ob sich Staat und Arbeitgeber nicht deutlich mehr für die Qualifizierung atypisch Beschäftigter engagieren sollten.

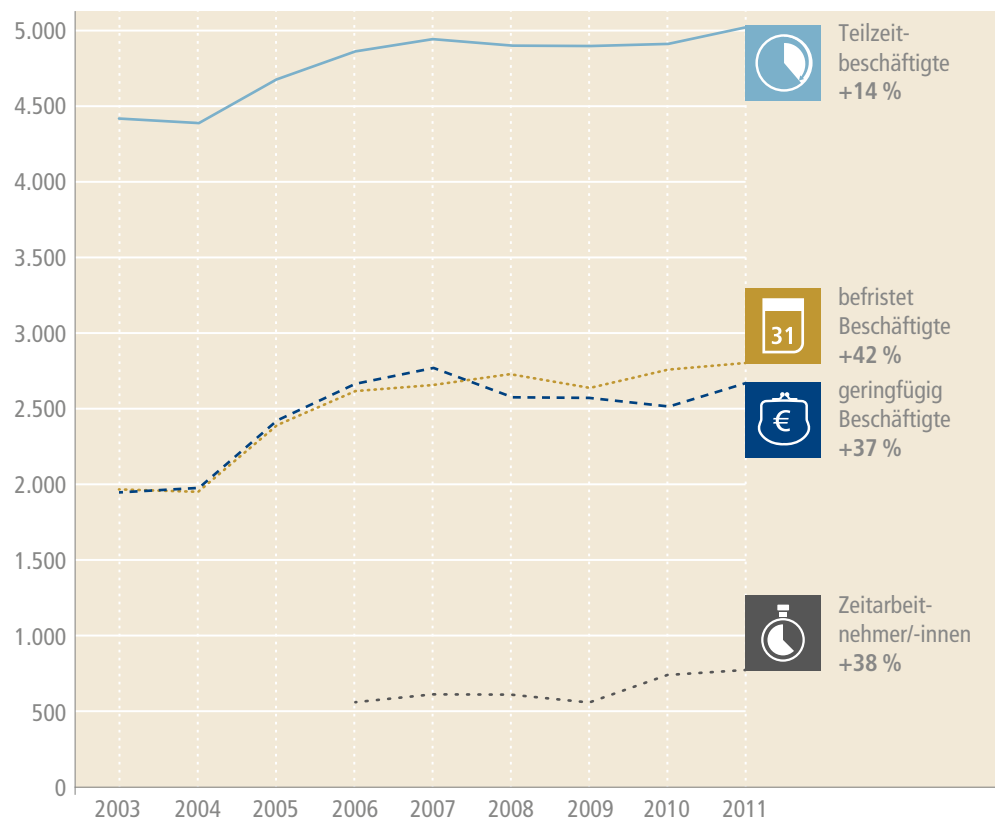
1

Ein Viertel aller Arbeitnehmer ohne normales Arbeitsverhältnis

Im Jahr 2011 hatten fast 7,9 Mio. Erwerbstätige in Deutschland kein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis mit einem festen Arbeitgeber. Das bedeutet, 25 Prozent aller Arbeitnehmer arbeiteten entweder befristet, in Teilzeit, als Zeitarbeitnehmer oder gingen einer nur geringfügigen Beschäftigung nach. Zwischen 2003 und 2011 stieg ihre Zahl um 1,8 Mio. Menschen an.

Abbildung 1: Entwicklung atypischer Beschäftigung zwischen 2003 und 2011

Angaben in Tausend



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 Gruppen sind nicht überschneidungsfrei.

Angaben für Zeitarbeit erst ab 2006 vorhanden.

Die größte Gruppe unter den atypisch beschäftigten Arbeitnehmern bildeten die knapp 5 Mio. Teilzeitbeschäftigten. 2,8 Mio. Beschäftigte arbeiteten befristet, 2,7 Mio. waren geringfügig beschäftigt und 775.000 waren als Zeitarbeitnehmer tätig. Zwischen den einzelnen Gruppen gibt es Überschneidungen. So können befristet Beschäftigte zum Beispiel auch in Teilzeit arbeiten.

Den stärksten Anstieg unter den atypischen Beschäftigungsformen gab es bei den befristet Beschäftigten (+42 Prozent). Es folgen die Zeitarbeitnehmer (+38 Prozent), die geringfügig Beschäftigten (+37 Prozent) und schließlich die Teilzeitbeschäftigten (+14 Prozent).

Fokus der Studie

Eine Person ist **atypisch** beschäftigt, wenn auf ihr Arbeitsverhältnis eines oder mehrere der folgenden Merkmale zutreffen:

- Das Beschäftigungsverhältnis ist befristet.
- Die Person arbeitet in Teilzeit (hier definiert als vertraglich festgelegte Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche, da die überwiegende Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche arbeitet).
- Die Person ist bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt und wird von dieser an andere Unternehmen vermittelt.
- Es liegt eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) vor, deren monatliches Entgelt auf 400 Euro begrenzt ist.

Es gibt in Deutschland über 7 Mio. geringfügig Beschäftigte. In unserer Studie geht es uns jedoch nur um jene 2,6 Mio., für die Weiterbildung der Schlüssel für einen beruflichen Aufstieg im weiteren Erwerbsleben ist. Wir betrachten also nicht jene, die sich in Ausbildung, Studium oder Ruhestand befinden oder deren atypische Beschäftigung eine Nebentätigkeit ist.

Für die statistische Analyse der Weiterbildungsbeteiligung von atypisch Beschäftigten wurden insbesondere die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/06 und 2011/12 herangezogen.

2

Atypisch Beschäftigte bei beruflicher Weiterbildung benachteiligt

Atypisch Beschäftigte sind im Vergleich zu normal beschäftigten Arbeitnehmern deutlich weniger an beruflicher Weiterbildung beteiligt. 2012 bildeten sich weniger als die Hälfte der atypisch Beschäftigten (47,8 Prozent) beruflich fort. Unter den Normalbeschäftigten waren es dagegen fast zwei Drittel (64 Prozent).

Die geringste Weiterbildungsquote zeigen die geringfügig Beschäftigten (22,9 Prozent), gefolgt von den Zeitarbeitnehmern (27,1 Prozent). Teilzeit- und befristet Beschäftigte liegen mit 48,5 Prozent bzw. 48,1 Prozent zwar deutlich darüber, zeigen aber immer noch einen klaren Rückstand gegenüber den Normalbeschäftigten.

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten für formale¹ berufliche Weiterbildung nach Beschäftigungsform

Angaben in Prozent

	Gesamt		Normal		Atypisch		Befristet		Teilzeit		Zeitarbeit		Geringfügig	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Formale Weiterbildung	57,8	58,9	62,2	64,0	48,1	47,8	44,1	48,1	48,2	48,5	43,2	27,1	22,8	22,9

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

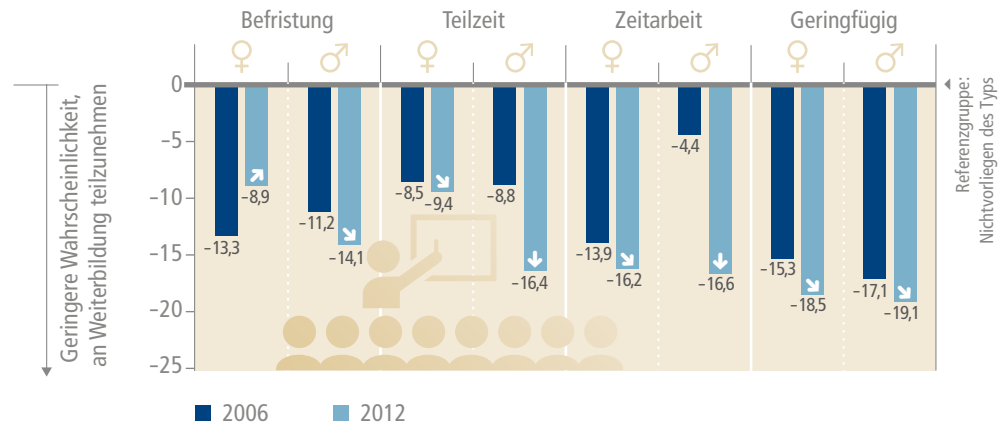
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12; eigene Berechnungen. Anteilswerte hochgerechnet.

BertelsmannStiftung

Die Kluft zwischen den Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung wird größer. Lag 2006 der Abstand zwischen Normalarbeitnehmern und atypisch Beschäftigten noch bei 14,1 Prozentpunkten, so betrug er 2012 schon 16,2 Prozentpunkte. Den größten Einbruch verzeichneten die Zeitarbeitnehmer. Ihre Beteiligung ging von 43,2 Prozent auf 27,1 Prozent zurück.

Abbildung 2: Weiterbildungsbenachteiligung nach atypischer Beschäftigungsform und Geschlecht 2006 und 2012 (formale¹ berufliche Weiterbildung)

Angaben in Prozentpunkten



Die Weiterbildungsteilnahme wird nach Typen atypischer Beschäftigung und jeweils im Vergleich zum Nichtvorliegen des Typs betrachtet. Die Daten sind bereinigt um Einflussfaktoren wie Qualifikation, Branche, Alter, Nationalität.

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

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

Bertelsmann Stiftung

Die Befunde werden dadurch beeinflusst, dass unter den atypisch Beschäftigten u. a. ein hoher Anteil an Geringqualifizierten und Ausländern zu finden ist. Doch selbst wenn diese Einflüsse herausgerechnet werden, bleibt eine signifikante Weiterbildungsbenachteiligung für alle Formen atypischer Beschäftigung bestehen (siehe Abbildung 2).

Frauen weiterbildungsfreudiger

Die Weiterbildungsbenachteiligung nimmt bei beiden Geschlechtern und in fast allen atypischen Beschäftigungsformen zu. Es fällt jedoch auf, dass sich unter den atypisch Beschäftigten die Frauen grundsätzlich in größerem Umfang weiterbilden als die Männer. Und das, obwohl unlängst eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigte, dass die Frauen unter den befragten Arbeitnehmern seltener berichten, von ihrem Arbeitgeber eine Weiterbildung angeboten zu bekommen, als die Männer.

Formale, non-formale und informelle Weiterbildung

Die Studie betrachtet vor allem **formale und non-formale – hier vereinfachend als „formal“ zusammengefasst** – berufsbezogene Weiterbildung. Unter diesen werden organisierte Lernaktivitäten in Form von **Lehrgängen, Kursen oder Seminaren** verstanden, wobei formale Weiterbildung in einem anerkannten Abschluss mündet. Im Gegensatz dazu beinhaltet informelle berufsbezogene Weiterbildung das Lernen außerhalb organisierter Aktivitäten. Es geschieht oftmals beiläufig, integriert in den Arbeitsablauf und ist daher mit einem geringeren finanziellen und zeitlichen Aufwand verbunden als die formale Weiterbildung. Ein typisches Beispiel für informelle Weiterbildung ist die **Einweisung an einer Maschine durch Kollegen am Arbeitsplatz**.

3

Mehr als ein Viertel der atypisch Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen

In Deutschland arbeiten derzeit 2,32 Mio. Menschen mit einem nicht existenzsichernden Einkommen, also einem persönlichen Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit von unter 700 Euro, das maßgeblich zur Finanzierung des Lebensunterhaltes dient. Es sind die prekär Beschäftigten. Diese Gruppe setzt sich überwiegend aus atypisch Beschäftigten zusammen. Während von den Normalbeschäftigten nur 1,4 Prozent ein Einkommen von unter 700 Euro für den Lebensunterhalt erwirtschaften, muss unter den atypisch Beschäftigten jeder Vierte (25,4 Prozent) mit dieser Summe (oder weniger) leben.

Mit 71,5 Prozent sind es vor allem die geringfügig Beschäftigten, die über kein existenzsicherndes Einkommen verfügen. Unter den befristet Beschäftigten trifft es noch 12,2 Prozent.

Große Unterschiede zwischen normal und atypisch Beschäftigten

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass zwischen den Jahren 2003 und 2009 die Anzahl der Personen in nicht existenzsichernder Beschäftigung zwar um 427.000 zurückgegangen ist. Von dem Rückgang profitieren allerdings die atypisch Beschäftigten weniger als die Normalbeschäftigten. Der Anteil der prekär Beschäftigten hat sich unter den Normalbeschäftigten halbiert. Unter den atypisch Beschäftigten ist der Anteil der prekär Beschäftigten nur leicht von 33,3% auf 25,4% gesunken.

Tabelle 2: Personen in nicht existenzsichernder Beschäftigung unter den normal und atypisch Beschäftigten

Absolute Werte in Tausend, Anteile in Prozent

	Gesamt		Normal		Atypisch ¹		Befristet		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 %

¹ Ohne Zeitarbeit.

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 ausgegeben werden. Bei atypischen Beschäftigungsformen sind Mehrfachzählungen enthalten.

Quelle: Mikrozensus 2003 und 2009.

| BertelsmannStiftung

Datengrundlage der Studie

Für die empirische Analyse wurden bisher die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/06 und 2011/12 verwendet, weil sie die aktuellsten verfügbaren Daten sind. Arbeitslose werden dort allerdings nicht erfasst. Zu diesem Zweck werden zusätzlich die Daten der Mikrozensus aus den Jahren 2003 und 2009 herangezogen, die einen Vergleich der formalen Weiterbildung zwischen atypisch Beschäftigten und Arbeitslosen erlauben.

Der Mikrozensus erlaubt außerdem eine Betrachtung der nicht existenzsichernden Beschäftigung, die häufig auch als prekäre Beschäftigung bezeichnet wird. Nicht existenzsichernde Beschäftigung oder prekäre Beschäftigung ist als Situation definiert, in der eine Person ein persönliches Nettoeinkommen von unter 700 Euro/Monat erwirtschaftet und ihren Lebensunterhalt maßgeblich aus Erwerbstätigkeit finanziert.

4

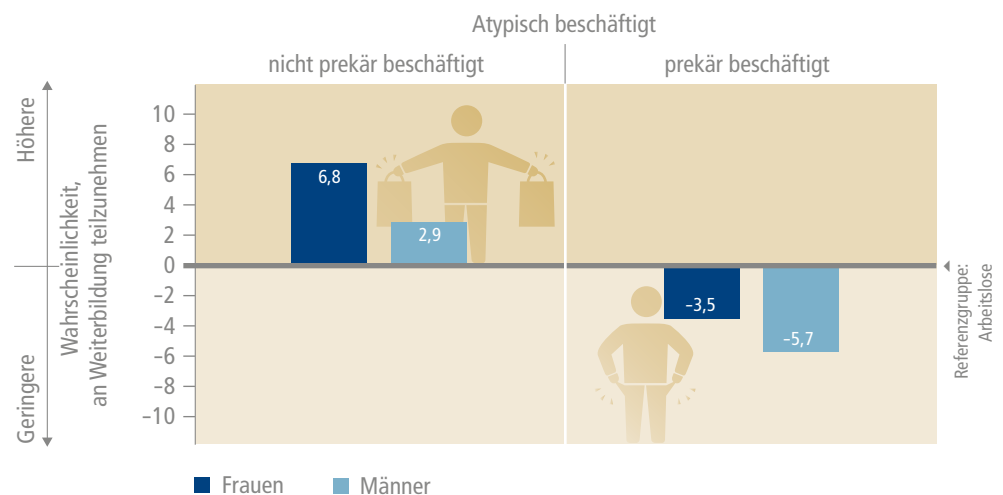
Chancen auf Weiterbildung für prekär Beschäftigte schlechter als bei Arbeitslosen

Ist ein Beschäftigungsverhältnis nicht nur atypisch, sondern zugleich auch prekär, sinkt die Chance auf berufliche Weiterbildung auf einen Tiefstwert. Sie liegt dann sogar noch unter der von Arbeitslosen. Das zeigen die Daten aus dem Mikrozensus für 2009.

Während bei atypisch – aber nicht prekär – Beschäftigten die Weiterbildungswahrscheinlichkeit um 2,9 bis 6,9 Prozentpunkte oberhalb der von Arbeitslosen liegt, liegt sie im prekären Fall bei 3,5 bis 5,7 Prozentpunkten unterhalb der von Arbeitslosen. Mögliche Einflussfaktoren wie Qualifikation und Nationalität sind hier bereits herausgerechnet.

Abbildung 3: Weiterbildungsbenachteiligung atypisch Beschäftigter im Vergleich mit Arbeitslosen 2009 (formale¹ berufliche Weiterbildung)

Unter Berücksichtigung anderer Einflussfaktoren | Angaben in Prozentpunkten



Die Daten sind bereinigt um Einflussfaktoren wie Qualifikation, Branche, Alter, Nationalität.

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

Quelle: Mikrozensus 2009.

| BertelsmannStiftung

Eine Folge dieser Entwicklung ist die Verfestigung schwieriger sozialer Lagen. Im schlimmsten Fall geraten immer mehr atypisch Beschäftigte in ein prekäres Arbeitsverhältnis. Damit sind zumindest für diese Gruppe eine dauerhaft niedrige Entlohnung, eine geringe Arbeitsplatzsicherheit und eine unzureichende soziale Absicherung einschließlich des hohen Risikos der Altersarmut vorprogrammiert.

5

Geringqualifizierte besonders benachteiligt

Die vorliegende Analyse bestätigt bestehende Studien, wonach gering qualifizierte Arbeitnehmer sich deutlich weniger weiterbilden als höher qualifizierte. Unter den Normalbeschäftigten beträgt der Abstand bei der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Gering- und Höherqualifizierten bereits 21,1 Prozentpunkte. Geringqualifizierte in einem atypischen Arbeitsverhältnis nehmen sogar nur noch halb so oft an Weiterbildungen teil wie Höherqualifizierte. Sie stellen in Sachen Bildungsbenachteiligung eine klare Risikogruppe.

Tabelle 3: Weiterbildungsteilnahme nach Qualifikationsniveau und Beschäftigungsform (formale¹ berufliche Weiterbildung)

	Gesamt	Normal	Atypisch
Hochqualifizierte	61,0 %	65,2 %	51,0 %
Geringqualifizierte ²	35,2 %	44,1 %	26,4 %

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen.

Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

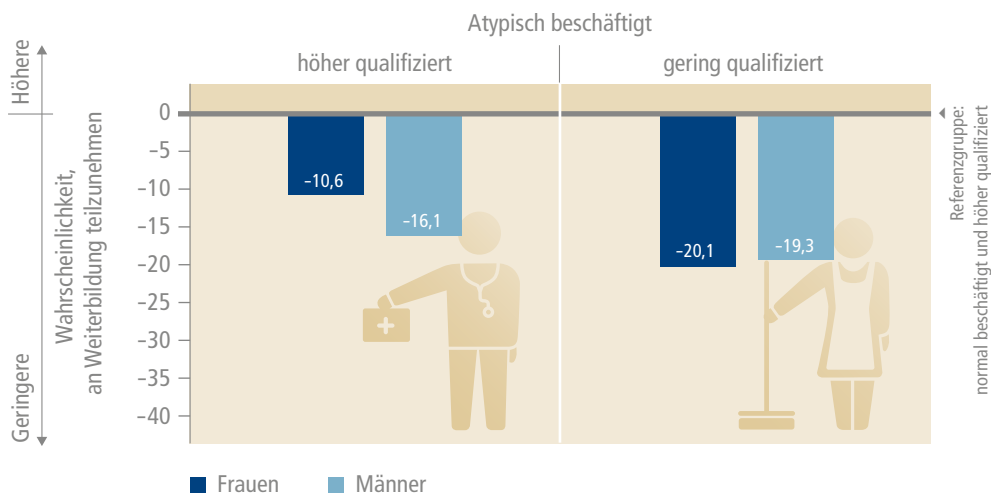
² Gering qualifizierte Arbeitnehmer: Arbeitnehmer ohne einen beruflichen Abschluss.

Frauen stärker betroffen

Wenn man gering und hoch qualifizierte Erwerbstätige direkt vergleicht, erhöht die geringere Qualifikation bei atypisch beschäftigten Frauen die Weiterbildungsbenachteiligung um zusätzliche 9,5 Prozentpunkte, bei Männern immerhin noch um 3,2 Prozentpunkte.

Abbildung 4: Weiterbildungsbenachteiligung atypisch Beschäftigter nach Qualifikationsniveau und Geschlecht (formale¹ berufliche Weiterbildung)

Unter Berücksichtigung anderer Einflussfaktoren | Angaben in Prozentpunkten



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

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12.

| Bertelsmann Stiftung

6

Ausländer besonders benachteiligt

Betrachtet man die Weiterbildungsquote getrennt nach deutschen und nicht deutschen atypisch Beschäftigten, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Geringqualifizierten: Ausländische Beschäftigte nehmen signifikant weniger an beruflicher Weiterbildung teil als deutsche. Schon bei den Normalbeschäftigten beobachten wir eine um 12,3 Prozentpunkte geringere Weiterbildungswahrscheinlichkeit. Unter den atypisch Beschäftigten vergrößert sich der Abstand auf 23,3 Prozentpunkte. Atypisch beschäftigte Ausländer nehmen somit nur halb so oft an Weiterbildungen teil wie deutsche.

Tabelle 4: Weiterbildungsteilnahme nach Nationalität und Beschäftigungsform (formale¹ berufliche Weiterbildung)

	Gesamt	Normal	Atypisch
Deutsche	60,3 %	65,0 %	50,0 %
Ausländer	43,8 %	52,7 %	26,7 %

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

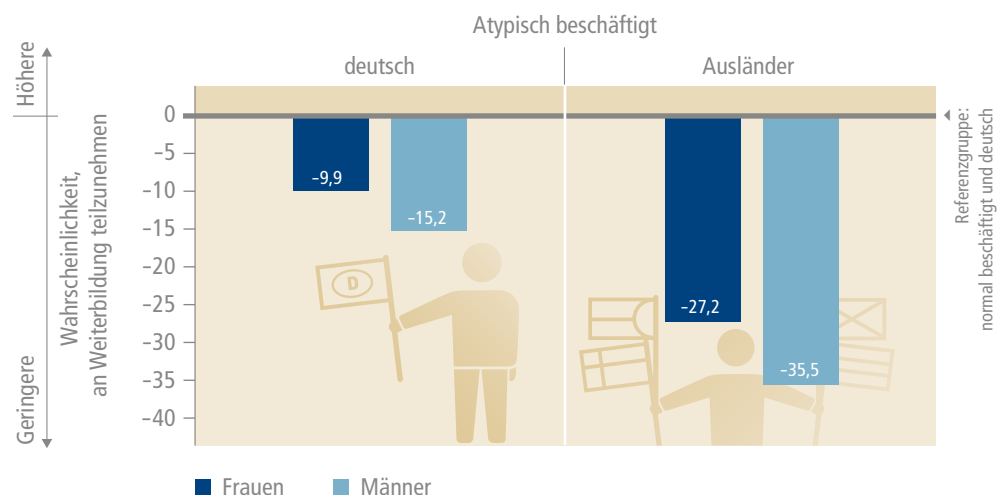
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12; eigene Berechnungen. Anteilswerte hochgerechnet.

BertelsmannStiftung

Selbst wenn man Faktoren wie Qualifikation oder Alter berücksichtigt, so sind Ausländer unter den atypisch Beschäftigten besonders bildungsbenachteiligt. Das wirkt sich für Frauen und Männer fast gleichermaßen aus. Allein aufgrund des Merkmals „nicht deutsch“ nimmt die Weiterbildungsbeteiligung bei atypisch beschäftigten Frauen um weitere 17,3 Prozentpunkte ab und bei Männern um 20 Prozentpunkte.

Abbildung 5: Weiterbildungsbenachteiligung atypisch Beschäftigter nach Nationalität und Geschlecht (formale¹ berufliche Weiterbildung)

Unter Berücksichtigung anderer Einflussfaktoren | Angaben in Prozentpunkten



Die Daten sind bereinigt um Einflussfaktoren wie Qualifikation, Branche und Alter.

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12.

BertelsmannStiftung

7

Atypisch Beschäftigte wünschen sich mehr Weiterbildung

Atypisch Beschäftigte wissen um ihre schlechten Weiterbildungschancen. So äußern sie sich zur eigenen Weiterbildungssituation unzufriedener, als Normalbeschäftigte es tun. 28 Prozent der atypisch Beschäftigten sind weniger bzw. nicht zufrieden mit „den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen“. Unter den geringfügig Beschäftigten sind es 39,5 Prozent und unter den Zeitarbeitnehmern sogar 41,4 Prozent. Der Anteil der nicht zufriedenen Beschäftigten liegt bei den Zeitarbeitnehmern sogar dreimal höher als bei Normalbeschäftigten.

Tabelle 5: Weiterbildungszufriedenheit der Erwerbstätigen nach Beschäftigungsform

	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 %

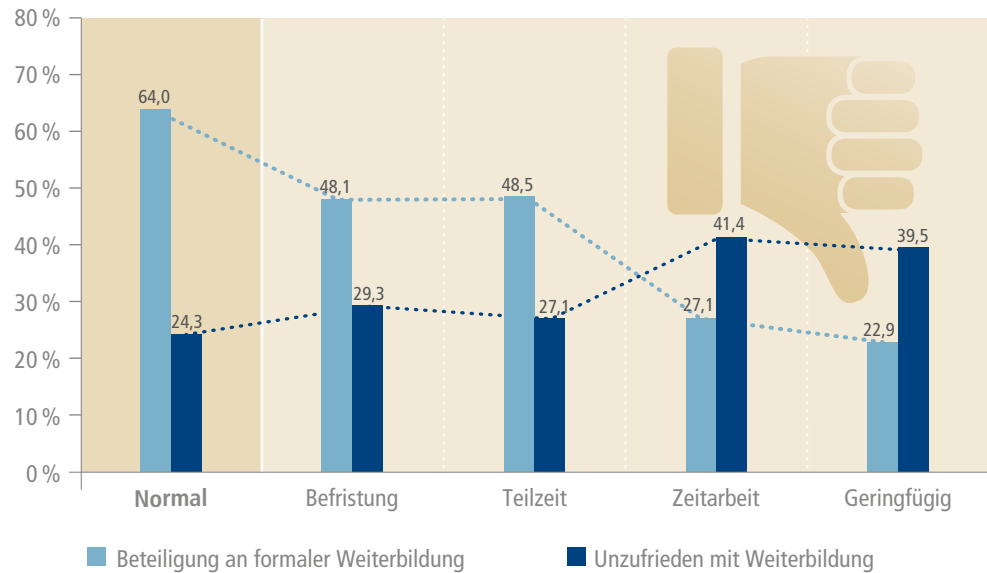
Antworten beziehen sich auf die Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen?“.

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

| Bertelsmann Stiftung

Diese Zahlen verdeutlichen, dass viele atypisch Beschäftigte, insbesondere die Zeitarbeitnehmer und geringfügig Beschäftigten, sich eine bessere Weiterbildungssituation wünschen. Das zeigt sich ganz besonders auch daran, dass sie mit abnehmenden Weiterbildungschancen zunehmend unzufriedener sind.

Abbildung 6: Teilnahme an formaler¹ Weiterbildung und Unzufriedenheit mit der Weiterbildungssituation nach Beschäftigungsform



¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Hierunter werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden.

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

| BertelsmannStiftung

8

Lichtblick informelle Weiterbildung

Der bisherige Blick auf die formale Weiterbildung atypisch Beschäftigter zeigt ein deutliches Bild. Die Benachteiligung dieser Gruppe bezüglich der Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung ist groß. Betrachtet man demgegenüber die Teilnahme an der informellen Weiterbildung – also z. B. das in den Arbeitsablauf integrierte Lernen in Form von Einweisungen an einer Maschine durch Kollegen – stellt sich die Situation anders dar.

So liegt die Teilnahme an informeller Weiterbildung in allen Beschäftigungsformen wesentlich höher als die an formaler Weiterbildung. Besonders ausgeprägt ist dies im Fall der atypischen Beschäftigung. Eine mögliche Begründung hierfür sind geringere Zugangshürden zur informellen Weiterbildung, da bei dieser das Lernen oftmals „nebenbei“ erfolgt und die Entscheidung für oder gegen die Teilnahme weniger bewusst getroffen wird.

Die informelle Weiterbildungsbeteiligung in befristeter Beschäftigung, Teilzeit und Zeitarbeit liegt mit 77,2 bis 82,3 Prozent nur noch knapp unter dem Durchschnittswert aller Beschäftigungsformen (85,3 Prozent). Selbst unter den geringfügig Beschäftigten nehmen 56,6 Prozent an informeller Weiterbildung teil (gegenüber 22,8 Prozent Beteiligung an formaler Weiterbildung).

Tabelle 6: Teilnahme an formaler und informeller¹ beruflicher Weiterbildung 2005/06

Angaben in Prozent

	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristet	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügig
Formale	57,8	62,2	48,1	44,1	48,2	43,2	22,8
Informelle	85,3	87,9	79,3	82,3	77,2	78,5	56,6

¹ Die Studie betrachtet hier formale und non-formale berufsbezogene Weiterbildung, fasst diese aber unter dem Begriff „formale Weiterbildung“ zusammen. Unter dieser werden organisierte Lernaktivitäten in Form von Kursen oder Seminaren verstanden. Informelle berufsbezogene Weiterbildung findet außerhalb solcher organisierten Aktivitäten statt z. B. in Form von Einweisung an einer Maschine durch Kollegen am Arbeitsplatz.

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

| BertelsmannStiftung

Ausblick

Bestimmte Formen der atypischen Beschäftigung sind aus Sicht mancher Arbeitnehmer durchaus gewünscht und positiv. So zum Beispiel Teilzeitarbeitslösungen während der Kindererziehung oder im Rahmen der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach Arbeitslosigkeit.

Atypische Beschäftigung bringt aber auch erhebliche Nachteile mit sich. Teilzeitarbeit führt z. B. zu starken Lohneinbußen und damit zu niedrigeren Rentenansprüchen. Atypische Beschäftigungsformen sollten daher möglichst nur zum Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt werden. Aus Arbeitnehmersicht sind sie keine Dauerlösung.

Atypische Beschäftigung kann überall dort zur Sackgasse werden, wo den Beschäftigten keine passende Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung geboten wird. Aus dem Teufelskreis von atypischer Beschäftigung, weniger Weiterbildung, geringeren Aufstiegschancen, Verfestigung der sozialen Situation bis hin zur Prekarisierung gibt es häufig nur schwer ein Entkommen. Daher brauchen gerade die atypisch Beschäftigten eine Chance auf Weiterbildung. Nur so lässt sich ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern, lassen sich Berufsperspektiven schaffen.

Wird die Weiterbildung atypisch Beschäftigter weiterhin so vernachlässigt wie bisher, verschenken Unternehmen und Gesellschaft wichtige Potenziale. Einerseits suchen sie händeringend qualifizierte Fachkräfte, andererseits lassen sie potenzielle Arbeitnehmer im Abseits stehen. Es muss sich etwas ändern. Voraussetzung ist natürlich einerseits die Weiterbildungsmotivation des Einzelnen (diese ist für einen Teil der atypisch Beschäftigten gegeben, wie die Unzufriedenheit mit der Weiterbildungssituation zeigt). Andererseits müssen aber auch ausreichend zeit-

liche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Zum Beispiel müssen die Sozialpartner Programme entwickeln, um atypisch beschäftigte Menschen besser zu fördern. Anregung hierzu bietet der tarifvertraglich vereinbarte Weiterbildungsfonds in der Zeitarbeit. Auch die Programme der Arbeitsagenturen sollten jedoch diese Zielgruppe stärker in den Fokus nehmen im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik. Zuletzt muss das Weiterbildungsangebot die Lebenssituation der Zielgruppe berücksichtigen. Ein Ansatz hierfür kann als ABC der „Weiterbildung der Zukunft“ zusammengefasst werden.

A wie adaptive Lernformen

Atypisch Beschäftigte, insbesondere die gering qualifizierten, müssen so früh wie möglich Lernerfolge erzielen. Ihre Lernbiografie war bisher zumeist theorielastig und durch Scheitern geprägt. Eine solche Erfahrung demotiviert und es fällt schwer, diese Menschen wieder zu aktivieren. Sie müssen erfahren, dass Lernen auch anders geht, zum Beispiel mit spielerischen Elementen. Die Menschen müssen in einer Weise gefordert werden, die ihrem Leistungsstand entspricht. Der Schwierigkeitsgrad muss stetig angepasst werden und die Beschäftigten zunehmend herausfordern. So erfahren bisher Weiterbildungsbenachteiligte, dass Lernen tatsächlich Spaß machen kann. Adaptive Lernformen bieten ihnen die Möglichkeit dazu.

B wie Bildungsberatung, die ankommt

Weiterbildungsbenachteiligte, und unter diesen insbesondere die Migranten, wissen häufig nicht, wohin oder an wen sie sich für eine Weiterbildung wenden sollen. Die Menschen brauchen Information. Sie suchen sie aber nicht aktiv nach. Man muss die benötigten Informationen also in Form von Bildungsberatung dorthin bringen, wo die Menschen auch leben und arbeiten. Dies können Bildungsberater leisten, die nicht nur die Sprache der Menschen sprechen, sondern die auch ihr Vertrauen haben, weil sie jeden Tag im Stadtteil und an den Brennpunkten unterwegs sind.

C wie kompetenzbasierte Anerkennung

Das große Maß an informeller Weiterbildung unter den atypisch Beschäftigten stellt eine wichtige Ressource für den beruflichen Aufstieg dar. Allerdings wäre es hier erforderlich, dass informell erworbene Kompetenzen auch anerkannt werden. Insbesondere Zeitarbeitnehmer können hiervon profitieren. Zum Beispiel durch eine Zertifizierung, wie sie die Europäische Union bereits seit Jahren anregt (und wie sie in einigen europäischen Nachbarländern bereits praktiziert wird).

Ein wesentliches Lernhindernis für Weiterbildungsbenachteiligte besteht nämlich darin, dass sie aus dem, was sie lernen, keinen unmittelbaren Nutzen ziehen können. Der Weg bis zu einem anerkannten Ergebnis ist viel zu lang. Drei Jahre für eine Berufsausbildung bedeuten für viele Menschen einen Horizont, den sie nicht überblicken können.

Ein wichtiger externer Treiber für eine Entwicklung hin zur Anerkennung auch informeller Weiterbildung ist die Europäische Kommission. Von den Nationalstaaten verlangt sie bis 2018 die Umsetzung eines Systems, durch das alle erworbenen Kompetenzen auch anerkannt werden. Ein Beispiel für eine Umsetzung in Deutschland in einem Teilbereich ist das Konzept „Lernen im Job“. Es zeigt, wie Zeitarbeitsfirmen, Unternehmen und Kammern informell erworbene Kompetenzen anerkennen können, die in der Summe sogar zu Berufsabschlüssen führen.

Nicht alle atypisch Beschäftigten wollen an ihrer Situation etwas ändern und sich auf den anstrengenden Weg der Weiterbildung begeben. Aber denjenigen, die sich das wünschen, müssen Chancen eröffnet werden, die ihnen bisher verschlossen waren. Nur so kann das deutsche Weiterbildungssystem nicht nur gerechter werden, sondern auch einen Beitrag dazu leisten, der Herausforderung des zunehmenden Fachkräftemangels zu begegnen.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Frank Frick

Director
Programm Lernen fürs Leben
Telefon: +49 5241 81-81253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Martin Noack

Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon: +49 5241 81-81476
martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Miika Blinn

Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon: +49 5241 81-81296
miika.blinn@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de