

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Abbau von Bildungsungleichheiten durch betriebliche Weiterbildung

Förderliche Bedingungskonstellationen aus
institutionentheoretischer Sicht

Dr. Philip Wotschack

Aufbau

1. Hintergrund
2. Forschungsfragen
3. Theorie & Hypothesen
4. Forschungsdesign
5. Befunde qualitativ
6. Befunde quantitativ
7. Schlussfolgerungen

Hintergrund

Betriebliche Weiterbildung und soziale Ungleichheit

„Teilnahme und Teilhabe an Prozessen des Lebenslangen Lernens sind nach wie vor in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. (...) Die Friktionen in den individuellen Bildungskarrieren haben zugenommen. (...) Daher müssen Angebote einer ‚zweiten Chance‘ Schlüsselement eines Konzepts des Lebenslangen Lernens sein.“

(Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004)

Hintergrund

Geringe betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

2014	54%
2007-2013 (jedes Jahr)	28%

Niedrige Weiterbildungsquoten

2014	32%	gesamt
	41%	bei Tätigkeit mit (Fach-)Hochschulabschluss
	38%	bei Tätigkeit mit Berufsausbildung
	16%	bei einfacher Tätigkeit

Quelle: IAB (Janssen & Leber 2015; siehe auch Bechmann et al. 2012)

Ursachen

- **Knappe Ressourcen**

Geld: Infrastruktur, Personal, Kursgebühren

Zeit: Arbeitsausfall, außerberufliche Anforderungen

- **Unsicherheiten bezüglich der Erträge**

Betriebe: Produktivitätsgewinne?

Beschäftigte: Entgelt-, Aufstiegs-, Arbeitsmarktvorteile?

Gefahr des Verlusts von Weiterbildungsinvestitionen

Risiken opportunistischen Verhaltens

- **Folge: „Matthäus Effekt“**

Betriebe investieren dort, wo Erträge hoch und sicher erscheinen

Höher qualifizierte, vollzeitbeschäftigte, männliche Kernbelegschaft

Forschungsfragen

Wie lassen sich diese Barrieren überwinden?

1. Unter welchen (institutionellen) Bedingungen bilden Betriebe auch gering qualifizierte Beschäftigte weiter?
2. In welchen Konstellationen treten diese Bedingungen in den Betrieben auf und wie wirken sich diese aus?

Projekt „Betriebliche Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik im Lebensverlauf“
Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung (Leitung: Prof. Dr. Heike Solga)

Methodisches Vorgehen

- **Qualitativ**

Exploration förderlicher Bedingungskonstellationen

-> Fallstudien in Betrieben mit hoher Weiterbildungsbeteiligung

-> exemplarisch vertiefende Fallstudien (causes-of-effects-approach)

-> zehn kurze & vier intensive Fallstudien

- **Quantitativ**

Analyse des Einflusses förderlicher Merkmalskonstellationen

-> Auswertung des IAB-Betriebspanels (Welle 2011)

-> Cluster- und Regressionsanalysen

Theorie

Wie lassen sich Weiterbildungsbarrieren senken?

- **Transaktionskostentheorie**

hohe Kosten von Alternativen

mehr Ressourcen für Weiterbildung

formalisierte Regelungen

- **Soziale Einbettung**

strukturelle Einbettung (enges Beziehungsnetzwerk)

zeitliche Einbettung (langfristige Beziehungen)

institutionelle Einbettung (formalisierte Regelungen)

normative Einbettung (Solidaritätsnormen)

Machtbeziehungen (Machtgleichgewicht)

Hypothesen

Transaktionskosten (H1)

Faktoren die Transaktionskosten und/oder Risiken opportunistischen Verhaltens senken, wirken sich förderlich auf die allgemeine Weiterbildungsaktivität des Betriebes aus, jedoch nicht auf den Einbezug gering qualifizierter Beschäftigter
(Beispiele: gute Ertragslage, Bildungsinfrastruktur, Arbeitsmarktengpässe)

Soziale Einbettung (H2)

Mit einer hohen sozialen Einbettung der betrieblichen Akteure steigt nicht nur die allgemeine Weiterbildungsaktivität des Betriebes, sondern auch der Einbezug gering qualifizierter Beschäftigter
(Beispiele: langfristige Bindungen, Regelungen, Solidaritätsnormen, Gegenmacht)

Bedingungskonstellationen (H3)

Merkmale der sozialen Einbettung treten in charakteristischen Konstellationen auf, die sich hinsichtlich ihrer Wirkung unterscheiden.
(Beispiel: Betriebe mit Regelungen & Gegenmacht versus Durchschnittseffekte einzelner Merkmale)

Qualitativ: Sample der Untersuchungsbetriebe

Betriebsfall	Anzahl Beschäftigte	Anteil Frauen	Betriebsbereich im Fokus	Weiterbildungsquote
Klinik (B1)	unter 500	70%	Pflegebereich	100% (Statistik 2010)
Energie (B2)	500 – 1.500	27%	Administration	nach eigenen Angaben: hoch
Kommunikation (B3)	Über 10.000	32%	Call-Center	nach eigenen Angaben: hoch
Bank (B4)	1.500 - 5000	42%	Kaufmännisch	Nach eigenen Angaben: hoch
Hafenlogistik (B5)	1.500 – 5.000	12%	Hafenumschlag	80% (Statistik 2010)
Personaldienstleister (B6)	500 – 1.500	20%	Hafenumschlag	nach eigenen Angaben: hoch
Chemie (B7)	5.000 – 10.000	23%	Produktion	86% (Statistik 2010)
Chemie (B8)	5.000 – 10.000	21%	Produktion	nach eigenen Angaben: hoch
Automobil (B9)	Über 10.000	13%	Produktion	100% (Statistik 2011)
Automobil (B10)	Über 10.000	8%	Produktion	nach eigenen Angaben: hoch

Ergebnisse aus den Fallstudien

Förderliche Betriebsmerkmale	Beispiele aus den Fallstudien	Mechanismus
Arbeitsmarktengpässe	Geringes Angebot an benötigten Fachkräften auf dem regionalen externen Arbeitsmarkt	Transaktionskosten
Bildungsinfrastruktur	Konzern-/ unternehmenseigenes Aus- und/oder Weiterbildungszentrum, enge Kooperation mit regionalen Weiterbildungsanbietern	Transaktionskosten
Betriebliche Vereinbarungen	Unternehmensleitlinien, Betriebsvereinbarungen, formelle und informelle Regelungen mit Bezug zur Weiterbildung	Institutionelle Einbettung
Arbeitspolitische Kooperation	Intensiver Austausch, Kooperation der Betriebsparteien und regionalen Arbeitsmarktakteure, enger Kontakt zwischen Beschäftigten	Strukturelle Einbettung
Langfristige Bindungen	Beschäftigungssicherheit, guter interner Arbeitsmarkt, langfristige Personalentwicklung, Vermeidung größerer Entlassungswellen	Zeitliche Einbettung
Solidaritätsnormen	Gemeinschaftsgefühl, Teamgeist, Kultur einer „großen Familie“, Integration schwacher Gruppen, interne Rekrutierung von Führungskräften	Normative Einbettung
Gegenmacht	Starke Interessenvertretung und/oder hohe gegenseitige Abhängigkeit der betrieblichen Akteure aufgrund des geringen Arbeitsmarktangebots	Machtbeziehungen
Überbetriebliche Regelungen	Gesetze, Branchen- und Haustarifverträge mit Bezug zur Weiterbildung, Verordnungen von Kammern und Verbänden	Transaktionskosten
Staatliches Förderprogramm	Förderung von Kurzarbeit in Verbindung mit Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit (im Rahmen des Konjunkturpakets II)	Transaktionskosten

Ergebnisse aus den Fallstudien

Betriebsfall	Arbeitsmarkt- engpässe	Bildungsin- frastruktur	Betriebliche Regelungen	Arbeits- politische Kooperation	Langfristige Bindungen	Solidaritäts- normen	Gegen- macht	Über- betriebliche Regelung	Staatliche Förderung
Klinik (B1)	++	+	++	+	++	++	++	+	-
Energie (B2)	+	++	++	+	+++	+++	+	+	++
Kommunikation (B3)	-	+++	+++	++	++	++	++	+++	-
Bank (B4)	-	+	+	-	+	+	+	+	-
Hafen (B5)	+	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
Personaldienst. (B6)	-	++	+++	+++	++	++	+++	+++	-
Chemie (B7)	++	++	+++	+++	+++	+++	+++	++	-
Chemie (B8)	++	++	++	+	++	++	++	++	-
Automobil (B9)	+	+	++	++	+++	+++	++	+	-
Automobil (B10)	+	++	++	++	+++	+++	++	+	+

Quantitativ: Analysestrategie

- **Grundidee**

Aufbauend auf der Theorie & den Ergebnissen der Fallstudien
Erweiterung der bestehenden Erklärungsmodelle

- **Beitrag**

Merkmale sozialer Einbettung einbeziehen
Einfluss von Konstellationen dieser Merkmale untersuchen
Clusteranalyse & Regression

Cluster 1 + Cluster 2 + Cluster 3 (...) -> (hohe) WB-Aktivität

Sample der Untersuchungsbetriebe

- **IAB-Betriebspanel (Welle 2011)**

Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der BA

Umfassende Informationen zu rund 16.000 Betrieben

Erfassung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten

Themenschwerpunkt zu Merkmalen der Personalpolitik

- **Betriebe mit An- und Ungelernten (n=6824)**

(d.h. „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern“)

51% der Betriebe haben 2011 Weiterbildung gefördert

13% haben dabei An- und Ungelernte einbezogen

Erklärende Variablen

- **Transaktionskosten**

 - Ertragslage (2010)

 - Fachkräfte-, Qualifizierungsbedarf

 - Bildungsinfrastruktur

 - Regelungen

- **Soziale Einbettung**

 - Formalisierte Personalarbeit (institutionelle Einbettung)

 - Mitarbeiterorientierte Personalpolitik (normative Einbettung)

 - stabile Beschäftigungsverhältnisse (zeitliche Einbettung)

 - Interessenvertretung der Beschäftigten (Gegenmacht)

Erklärende Variablen

- **Formalisierte Personalarbeit (Indikator)**

„Gibt es in Ihrem Betrieb/in Ihrer Dienststelle?“

(1) „schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf?“

(2) „formal festgelegte Verfahren bei Stellenbesetzungen?“

(3) „Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze?“

(4) „schriftlich fixierte Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern?“

(5) „schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung?“

- **Mitarbeiterorientierte Personalpolitik (Indikator)**

„Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern?“

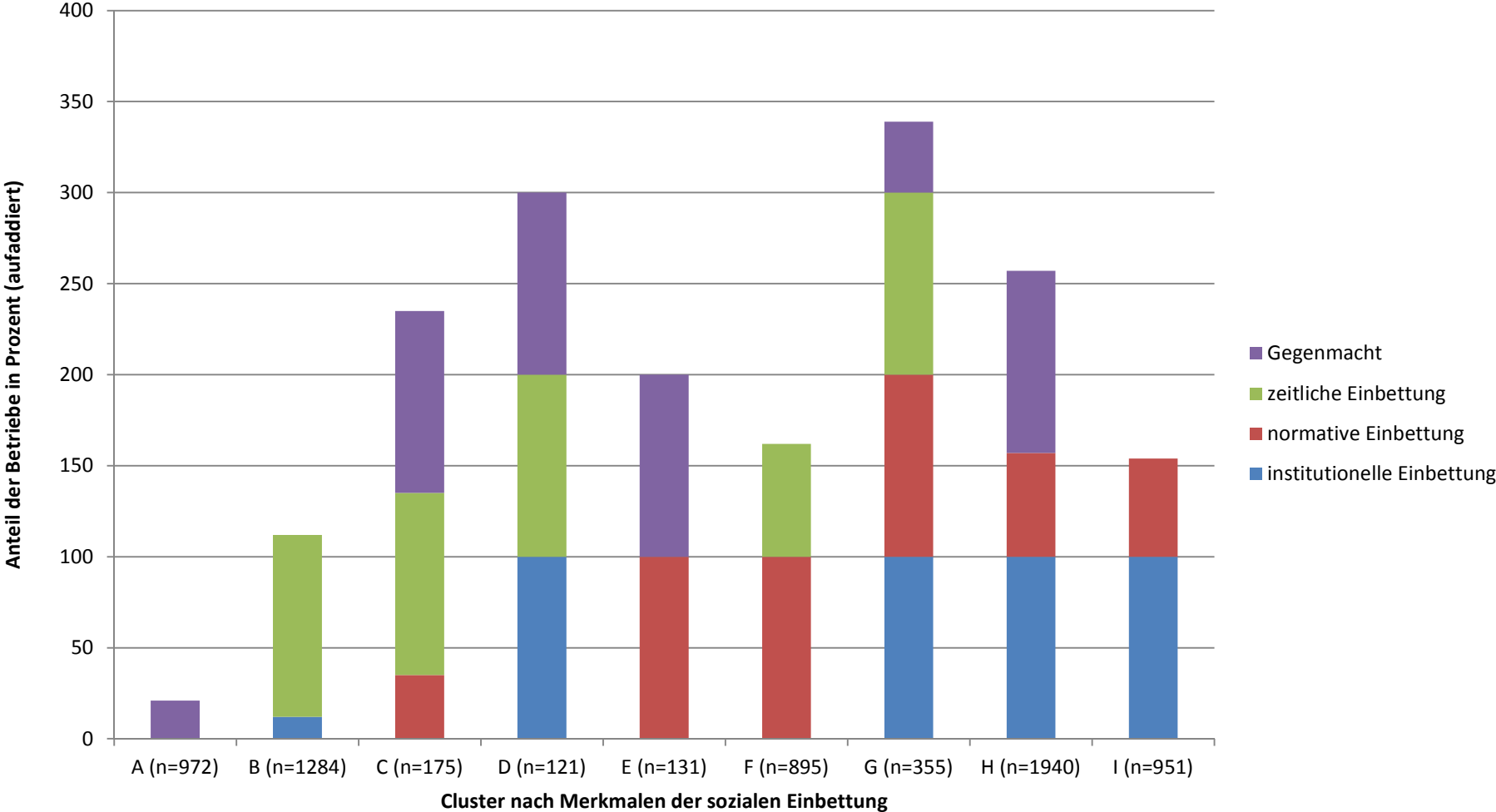
(1) „längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern“

(2) „ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten“

(3) „Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern“

(4) „attraktive Arbeitsbedingungen schaffen“

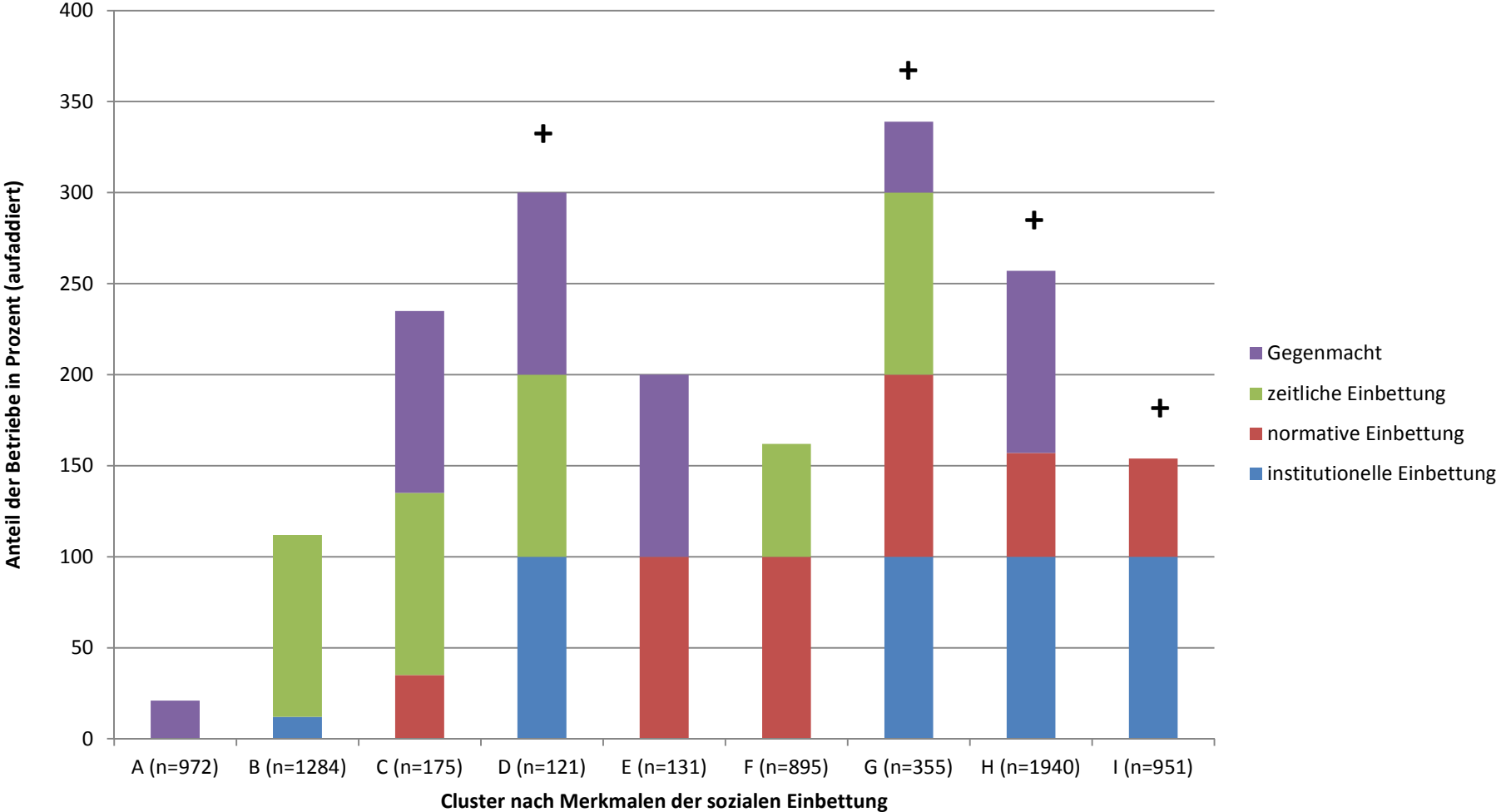
Betriebscluster nach sozialer Einbettung



Ergebnisse

Logistische Regression (Average Marginal Effects)		
Erklärende Variablen	Betrieb hat 2011 weitergebildet	Betrieb hat 2011 An- und Ungelernte weitergebildet
Ertragslage (Vorjahr) sehr gut oder gut	0,04** (0,01)	0,01 (0,01)
Akuter Fachkräftebedarf	0,04** (0,01)	0,04** (0,01)
Innovation eingeführt	0,05** (0,01)	0,04** (0,01)
Betrieb erfüllt gesetzliche Voraussetzung zur Ausbildung	0,08** (0,01)	0,04** (0,01)
Betriebe hat Branchen- oder Haustarifvertrag	0,02(*) (0,01)	0,00 (0,01)
<u>Soziale Einbettung (Cluster)</u>		
Cluster A (n=972): kaum soziale Einbettung	Ref.	Ref.
Cluster B (n=1284): ZE	0,03* (0,01)	-0,02 (0,02)
Cluster C (n=175): ZE, ME	0,06* (0,02)	0,01 (0,04)
Cluster D (n=121): IE, ZE, ME	0,11** (0,03)	0,09* (0,04)
Cluster E (n=131): NE, ME	0,07** (0,03)	0,06 (0,04)
Cluster F (n=895): NE, ZE	0,04** (0,01)	0,03 (0,02)
Cluster G (n=355): IE, NE, ZE	0,17** (0,02)	0,12** (0,02)
Cluster H (n=1940): IE, NE, ME	0,20** (0,02)	0,14** (0,02)
Cluster I (n=951): IE, NE	0,10** (0,03)	0,10** (0,02)
Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Verbundbetrieb, Branche, Beschäftigtenstruktur, technischer Stand, Lage		
Pseudo-R ²	0,38	0,17
n (Betriebe)	6824	6824

Betriebscluster nach sozialer Einbettung



Schlussfolgerungen

1. Merkmale der sozialen Einbettung im Betrieb treten in spezifischen Konstellationen auf und beeinflussen die betriebliche Weiterbildungsaktivität.
2. Die Wahrscheinlichkeit, dass gering qualifizierte Beschäftigte weitergebildet werden, steigt, wenn die Personalarbeit formalisierte Regelungen aufweist und in Kombination mit einer hohen Mitarbeiterorientierung und/oder Interessenvertretung auftritt; sie sinkt wenn die soziale Einbettung des Betriebes niedrig ist oder sich nur auf die Zeit- und Machtdimension beschränkt
3. Für den Abbau von Ungleichheiten beim Zugang zu Weiterbildung unterstreichen die Befunde die Wichtigkeit von formalisierten Regelungen in der Personalarbeit. Ergänzend sind überbetriebliche Regelungen gefragt.
4. In der Studie konnte weder der Zugang zu unterschiedlichen Segmenten der Weiterbildung untersucht werden, noch langfristige Effekte der untersuchten Einflussfaktoren. Hier zeigen sich Aufgaben für die zukünftige Forschung.

Literatur

Wotschack, Philip/ Solga, Heike (2014): "Betriebliche Weiterbildung für benachteiligte Gruppen. Förderliche Bedingungskonstellationen aus institutionentheoretischer Sicht". *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 24, H. 3, S. 367-395.

Wotschack, Philip/ Scheier, Franziska/ Schulte-Braucks, Philipp/ Solga, Heike (2011): "Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik". *WSI-Mitteilungen*, Jg. 64, H. 10, S. 541-547.