

Fit für die digitale Arbeitswelt Weiterbildung gering Qualifizierter scheitert an Strukturen am Arbeitsplatz

Carla Hornberg, Jan Paul Heisig und Heike Solga

Summary: Adult training is important for the digital transformation of the world of work. Our new study shows: Job characteristics are more important than individual competencies of low-skilled workers for their participation in job-related non-formal training.

Kurz gefasst: Weiterbildung ist wichtig für die digitale Transformation der Arbeitswelt. Unsere neue Studie zeigt: Arbeitsplatzmerkmale sind wichtiger als individuelle Kompetenzen von gering Qualifizierten für deren Teilnahme an arbeitsplatzbezogener nicht formaler Weiterbildung.

Gering Qualifizierte sind auf dem Arbeitsmarkt schlechtergestellt. Die Forschung zeigt Nachteile bei Löhnen, bei der Arbeitsplatzsicherheit und in der beruflichen Entwicklung. Diese Benachteiligung äußert sich auch in einer geringeren Teilnahme an Weiterbildung. Dabei könnten gerade weniger gut ausgebildete Beschäftigte von der Sicherheitsfunktion von Weiterbildung profitieren: Sie senkt das Risiko, arbeitslos zu werden, und erhöht die Beschäftigungsstabilität. Mit der digitalen Transformation der Arbeitswelt und der damit einhergehenden ständigen Veränderung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsmitteln und Arbeitsprozessen wird diese Sicherheitsfunktion weiter an Bedeutung gewinnen.

Warum gering Qualifizierte weniger an Weiterbildung teilnehmen, ist nicht umfassend geklärt. Aus der bisherigen Forschung wissen wir nicht, welche Rolle der Arbeitsplatz im Vergleich zu individuellen Kompetenzen spielt. Ist es ausschlaggebend, welche Arbeitsaufgaben und welche vertraglichen Konditionen einen Arbeitsplatz bestimmen und in welchem Bereich der Wirtschaft er angesiedelt ist, oder entscheiden eher die Kompetenzen des oder der Einzelnen und seine/ihre Lernmotivationen? Theoretisch gibt es für beide Erklärungen gute Gründe, doch empirische Erkenntnisse gibt es bisher nicht. Die Beantwortung der Frage, was gering Qualifizierte von Weiterbildungen abhält, ist aber wichtig, denn nur so können gezielt Maßnahmen entwickelt werden, um ihre Teilnahme zu erhöhen. Daher haben wir uns im Rahmen des Projekts „Technological Inequality – Understanding the Relation between Recent Technological Innovations and Social Inequalities“ (TECHNEQUALITY), finanziert durch das EU-Programm Horizon 2020, dieser Frage zugewandt.

Basierend auf Daten der internationalen OECD-Studie Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC; auch Erwachsenen-PISA genannt) haben wir daher für 27 Länder die Teilnahme an arbeitsplatzbezogener nicht formaler Weiterbildung (als vorherrschendem Typ der Weiterbildung) untersucht. Diese Weiterbildungsaktivitäten sind Lernaktivitäten zur Verbesserung berufsbezogener Fähigkeiten, die von einem Bildungsanbieter organisiert und typischerweise in Form von Kursen, Seminaren und Workshops angeboten werden. Sie führen nicht zu formal anerkannten Qualifikationen, können aber zertifiziert werden. Sie werden meist ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert. In unserer Studie haben wir die Weiterbildungsbeteiligung von gering qualifizierten Beschäftigten mit der von Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder Abitur (ohne anschließendem Studium) verglichen.

Die Bedeutung des Arbeitsplatzes

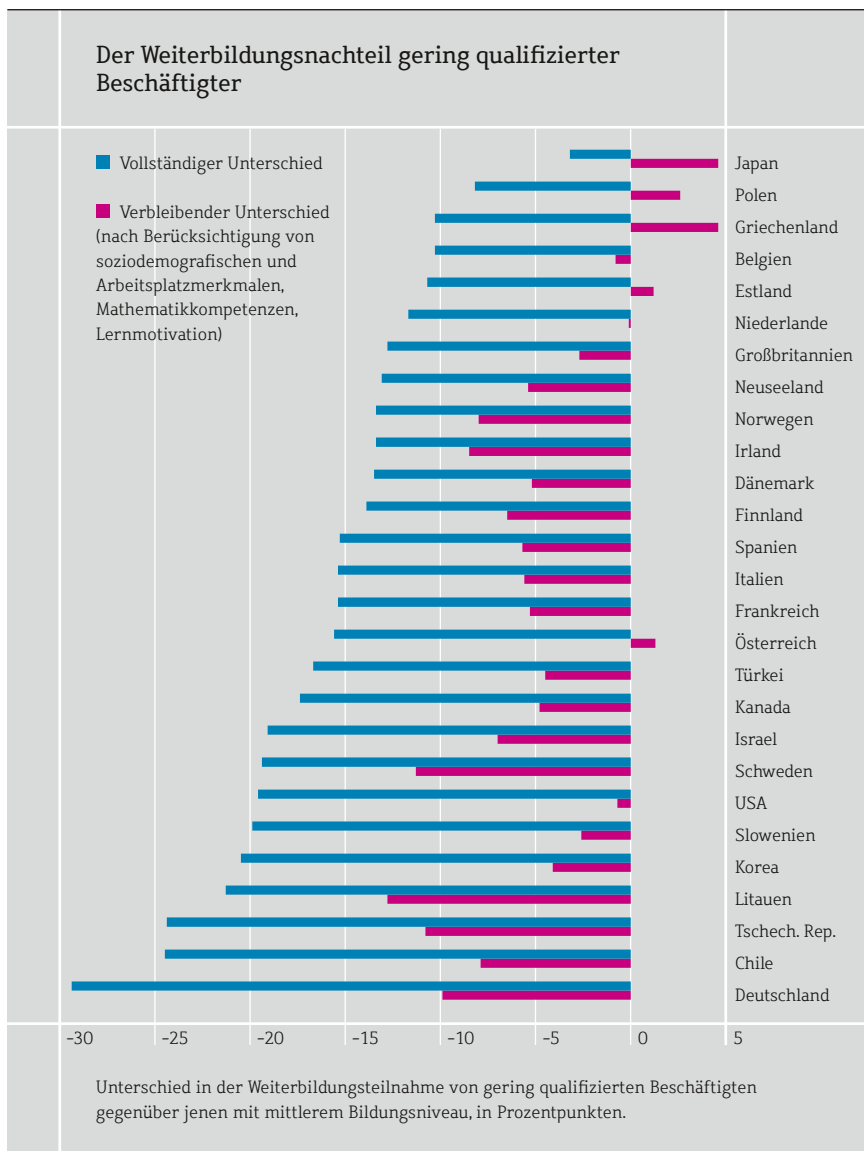
Dass gering Qualifizierte seltener an arbeitsplatzbezogener Weiterbildung teilnehmen, ist nicht einfach dadurch zu erklären, dass sie häufiger arbeitslos sind als Beschäftigte mit mittleren Qualifikationen. Auch unter Beschäftigten bestehen erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme. Die Abbildung zeigt das Ausmaß dieses Unterschieds im Ländervergleich. Dargestellt ist, um wie viel Prozentpunkte die Teilnahme von gering qualifizierten Beschäftigten an arbeitsplatzbezogener nicht formaler Weiterbildung niedriger ist als die von Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau. Ein Weiterbildungsnachteil ist in allen Ländern deutlich sichtbar, aber in Deutschland ist dieser am größten (siehe

die blauen Balken). Die Abbildung zeigt auch – und zwar mit den kürzeren, roten Balken –, dass der Weiterbildungsnachteil von gering qualifizierten Beschäftigten in allen Ländern stark abnimmt oder sich sogar in einen leichten Vorsprung umwandelt, wenn eine Reihe an Unterschieden zwischen den beiden Bildungsgruppen berücksichtigt wird. Das heißt, wenn gering Qualifizierte in ihren soziodemografischen Merkmalen (wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund), ihren Arbeitsplatzmerkmalen, ihren Mathematikkompetenzen und ihrer Lernmotivation die gleichen Verteilungen wie Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau aufweisen würden, würden nur die roten Balken zählen. Ein guter Teil des Weiterbildungsnachteils ist also in vielen Ländern durch die Unterschiede in diesen Merkmalen zu erklären.



Carla Hornberg ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt. Sie forscht im WZB vor allem im Horizont-2020-Projekt „Technological Inequality – Understanding the Relation between Recent Technological Innovations and Social Inequalities“ (TECHNEQUALITY). (Foto: Martina Sander)

carla.hornberg@wzb.eu



Quelle: PIAAC, eigene Berechnungen ©WZB.

Die Frage ist allerdings, welche der oben genannten Merkmale den größten Beitrag zur Erklärung des Weiterbildungsnachteils leisten (und hier verlassen wir die Abbildung). In unseren Analysen finden wir klare Hinweise dafür, dass in allen Ländern (mit Ausnahme von Schweden) der Weiterbildungsnachteil zu größeren Teilen durch Unterschiede in den Arbeitsplatzmerkmalen als durch individuelle Merkmale der Beschäftigten (Kompetenzen, Lernmotivation, soziodemografische Merkmale) erklärt wird. Unter den Arbeitsplatzmerkmalen sind in den meisten Ländern folgende am wichtigsten für die Erklärung des Weiterbildungsnachteils: die durchschnittlich geringere Betriebszugehörigkeit, die geringere berufliche Stellung, die geringere Nutzung von computerbasierten Arbeitsmitteln sowie das höhere Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung bei gering Qualifizierten. Das gilt auch für Deutschland. In vier Ländern (Kanada, Irland,



Jan Paul Heisig ist Leiter der Forschungsgruppe Gesundheit und soziale Ungleichheit. Seine Arbeitsschwerpunkte sind soziale Ungleichheiten in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Arbeitsmarkt sowie statistische Methoden. (Foto: David Ausserhofer)

jan.heisig@wzb.eu

Korea und der Türkei) leisten Betriebsmerkmale (Betriebsgröße, öffentlicher Dienst, Wirtschaftssektor) den stärksten Erklärungsbeitrag und in drei Ländern (Belgien, Finnland und in den USA) die Tatsache, dass gering Qualifizierte stärker manuelle Routineaufgaben und weniger abstrakte Arbeitsaufgaben ausüben. Letzteres hat auch in Deutschland einen hohen Erklärungswert für den Weiterbildungsnachteil.

Unterschiede in grundlegenden Rechenfähigkeiten zwischen gering Qualifizierten und Beschäftigten mit mittlerem Bildungsstand leisten hingegen in elf Ländern keinen oder nur einen sehr geringen Erklärungsbeitrag für den Weiterbildungsnachteil, in den anderen Ländern einen vergleichsweise geringeren als die Arbeitsplatzmerkmale. Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich, wenn die Lesefähigkeiten betrachtet werden. So gut wie keinen Einfluss hatten in allen Ländern Unterschiede in der Lernmotivation.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden: Unterschiede in der Teilnahme an berufsbezogener nicht formaler Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten gegenüber Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau sind weitgehend dadurch zu erklären, dass sie häufiger auf weniger weiterbildungsintensiven Arbeitsplätzen und in weniger weiterbildungsunterstützenden Betrieben arbeiten – und weniger dadurch, dass sie weniger Kompetenzen und Motivationen mitbringen.

Die Rolle von Institutionen

Aus der Forschung wissen wir, dass Institutionen des Arbeitsmarkts mit beeinflussen, auf welchen Arbeitsplätzen Beschäftigte mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Daher ist es naheliegend zu untersuchen, welche Rolle diese Institutionen für die in der Abbildung sichtbaren Länderunterschiede spielen. Wir haben einige institutionelle Merkmale dahingehend untersucht.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad hat einen nicht ganz eindeutigen Einfluss auf den Weiterbildungsnachteil: Er kann zu einer für die Weiterbildung vorteilhaften Arbeitsmarktplatzierung von gering qualifizierten Beschäftigten beitragen. Gleichzeitig ist allerdings auch zu beobachten, dass sich Gewerkschaften in ihrem Weiterbildungsengagement strategisch stärker auf Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau (in Deutschland jene mit Berufsausbildung) konzentrieren.

Weiterhin zeigt sich, dass hohe Lohnunterschiede den Weiterbildungsnachteil vergrößern, beispielweise weil sich Weiterbildungsinvestitionen insbesondere in Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau seitens der Betriebe mehr lohnen. Für den Kündigungsschutz konnten wir hingegen keinen Einfluss auf den Weiterbildungsnachteil feststellen.

Auch wenn Kompetenzen eine geringere Rolle spielen als Arbeitsplatzmerkmale, so sind sie in vielen Ländern doch nicht bedeutungslos. Daher haben wir uns auch den Einfluss von Bildungsinstitutionen angeschaut. Hier finden wir, dass in Ländern mit segregierten Sekundarschulsystemen und einem hohen Zusammenhang von Bildungsabschlüssen und Kompetenzen (wie in Deutschland) der Weiterbildungsnachteil gering Qualifizierter größer ist. Es gibt in unserer Untersuchung Hinweise dafür, dass sich in diesen Ländern die größeren Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen im Hinblick auf Kompetenzen, Lernmotivation und Arbeitsaufgaben in größeren Unterschieden in der Weiterbildungsteilnahme fortsetzen. Länderunterschiede in der Berufsbildung scheinen hingegen keine Bedeutung für den Weiterbildungsnachteil zu haben.

Aus unseren Befunden lassen sich einige Schlussfolgerungen in arbeits- und bildungspolitischer Hinsicht ziehen. Ein umfassenderes Verständnis dafür, warum gering qualifizierte Beschäftigte seltener an arbeitsplatzbezogener nicht formaler Weiterbildung teilnehmen, ist zentral, um zu wissen, welche Türen für eine Verringerung von Ungleichheiten in der Weiterbildung geöffnet werden sollten. Der fehlende höhere Sekundarschulabschluss reicht als Erklärung nicht

aus – zeigen sich doch deutliche Länderunterschiede mit einer Bandbreite von einem sehr hohen Nachteil (wie in Deutschland) bis hin zu einer fast gleichen Beteiligung von Beschäftigten mit niedrigem und mit mittlerem Bildungsniveau (wie in Japan).

Unsere Studie zeigt, dass in allen Ländern der Arbeitsplatz und dessen Merkmale (einschließlich der Betriebsmerkmale) von zentraler Bedeutung sind. Hierfür spielen Arbeitsmarkt- und teilweise auch Bildungsinstitutionen eine Rolle. Dieser Zusammenhang von Arbeitsplatz und Weiterbildung schafft einen Teufelskreis: Gering Qualifizierte sind eher auf Arbeitsplätzen beschäftigt, die weniger arbeitsplatzbezogene Lernmöglichkeiten und Notwendigkeiten bieten, und das wiederum schreibt ihre schlechteren Beschäftigungsperspektiven fort. Diese Einsicht bietet aber auch gute Ansatzmöglichkeiten: Politische Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme von gering Qualifizierten sollten sich auf deren Arbeitsplatzbedingungen und -umfeld richten. Selbstverständlich sollte auch nicht nachgelassen werden in dem Bemühen, bereits die Schul- und Erstausbildung so zu verbessern, dass weniger gering Qualifizierte in den Arbeitsmarkt überhaupt einsteigen und dass Qualifikationsunterschiede zwischen den Bildungsgruppen so früh wie möglich verringert werden. Der Ausbau entsprechender Maßnahmen ist in Zeiten der Digitalisierung umso dringlicher: Es muss alles getan werden, um gering Qualifizierte in eine technologisch stets fortschreitende Arbeitswelt zu integrieren.



Heike Solga ist Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB und Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Arbeitsmarkt und Beschäftigung an der Freien Universität Berlin.
(Foto: David Ausserhofer)

heike.solga@wzb.eu

WZB-Mitteilungen online Mit dem Wandel schritthalten

Einmal Erlerntes reicht nicht aus, um beruflichen Anforderungen ein Leben lang gewachsen zu sein. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung müssen sich Beschäftigte immer wieder neue Kompetenzen aneignen, um den Anforderungen der Industrie 4.0 gewachsen zu sein. **Kathleen Warnhoff**, Stipendiatin des Promotionskollegs „Gute Arbeit“: Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen, hat Führungskräfte und Angestellte in Unternehmen der Bereiche Fertigung, Logistik und Instandhaltung beobachtet und interviewt. Sie wollte wissen, wie Arbeiten und Lernen optimal verzahnt werden können. Ihren Text „Arbeit der Zukunft lernförderlich gestalten. Wie menschliche Kompetenzen mit der Digitalisierung wachsen können“ finden Sie exklusiv online hier: wzb.eu/magazin-digitalisierung