

Rat für Sozial- und  
Wirtschaftsdaten (RatSWD)

[www.ratswd.de](http://www.ratswd.de)

# RatSWD

## *Research Notes*

Research Note

No. 1

Ursprünglich als RatSWD Working Paper No. 4 erschienen

## Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität?

Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen  
beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsverhältnissen,  
prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit

---

Katrin Baltes, Andrea Hense

---

2007

---

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Research Notes des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD)

---

In der Publikationsreihe *RatSWD Research Notes* erscheinen empirische Forschungsergebnisse, beruhend auf Daten, die über die durch den RatSWD empfohlene informationelle Infrastruktur zugänglich sind. Die Pre-Print-Reihe startete Ende 2007 unter dem Titel *RatSWD Working Papers*.

Arbeiten aus allen sozialwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen können in der Reihe erscheinen. Die Reihe *RatSWD Research Notes* bietet einen Einblick in die vielfältigen wissenschaftlichen Anwendungsmöglichkeiten empirischer Daten und Statistiken und richten sich somit an interessierte, empirisch arbeitende Wissenschaftler/innen ebenso wie an Vertreter/innen öffentlicher Einrichtungen der Datenerhebung und der Forschungsinfrastruktur.

Die *RatSWD Research Notes* sind eine Plattform für eine frühzeitige zentrale und weltweit sichtbare Veröffentlichung von auf empirischen Daten basierenden Forschungsergebnissen und konzeptionellen Ideen zur Gestaltung von Erhebungen. *RatSWD Research Notes* sind nicht-exklusiv, d. h. einer Veröffentlichung an anderen Orten steht nichts im Wege. Alle Arbeiten können und sollen auch in fachlich, institutionell und örtlich spezialisierten Reihen erscheinen. *RatSWD Research Notes* können nicht über den Buchhandel, sondern nur online über den RatSWD bezogen werden.

Um nicht deutsch sprechenden Leser/innen die Arbeit mit der neuen Reihe zu erleichtern, sind auf den englischen Internetseiten der RatSWD Research Notes nur die englischsprachigen Papers zu finden, auf den deutschen Seiten werden alle Nummern der Reihe chronologisch geordnet aufgelistet.

Die Inhalte der Ausgaben stellen ausdrücklich die Meinung der jeweiligen Autor/innen dar und nicht die des RatSWD.

Herausgeber der RatSWD Research Notes Reihe:

Vorsitzender des RatSWD (2007/08 Heike Solga, 2009 Gert G. Wagner)

Geschäftsführer des RatSWD (Denis Huschka)

## EXPERTISE

Ergebnisse des vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten im Rahmen der Ausschreibung  
„Bildung im Erwerbsleben“  
geförderten Projektes

Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität?  
*Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung  
bei Normalarbeitsverhältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit*

## AUTORINNEN

Dipl.-Soz. Katrin Baltes  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)  
Universität Trier  
54286 Trier  
Tel.: 0651 – 201 4759  
Fax: 0651 – 201 4742  
E-Mail: baltes@iaaeg.de

Andrea Hense M.A.  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Universität Trier  
Fachbereich IV – Soziologie  
Lehrstuhl Prof. Dr. Dr. h. c. Bernd Hamm  
54286 Trier  
Tel.: 0651 – 201 2728  
Fax: 0651 – 201 3930  
E-Mail: hense@uni-trier.de

## TITEL

Atypisch Beschäftigte und ihre Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung

## FACHGEBIET UND ARBEITSRICHTUNG

Arbeits- und Bildungssoziologie, Sozialstrukturanalyse, Soziale Ungleichheit

## INHALT

Abstract .....	I
1 Einleitung und Fragestellung .....	1
2 Absicherungspotenziale aktueller Erwerbsformen.....	2
3 Die neuen Erwerbsformen im Blick der Ungleichheitsforschung: Zwischen Integration und Ausgrenzung .....	4
4 (Un-)Gleiche Zugangschancen zu Weiterbildung: Sind atypisch Beschäftigte gegenüber Personen in Normalarbeitsverhältnissen und Arbeitslosen benachteiligt?.....	6
5 Analysemethoden, Daten und Variablen.....	10
6 Multivariate Ergebnisse.....	16
6.1 Weiterbildungsteilnahme im Vergleich von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung .....	16
6.2 Weiterbildungsteilnahme im Vergleich verschiedener atypischer Beschäftigungsformen .....	22
6.3 Weiterbildungsteilnahme im Vergleich von Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten .....	25
6.4 Kontrolle der Ergebnisse mit Hilfe von Matchingverfahren.....	29
6.5 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	31
7 Fazit und Diskussion .....	32
Literatur.....	37
Weitere Anmerkungen zur Rekodierung.....	40

## **Atypisch Beschäftigte und ihre Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung**

### **Abstract**

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und einer beständigen Zunahme flexibler bzw. atypischer Beschäftigungsverhältnisse gewinnt das Thema „prekäre Lebenslagen“ an Aufmerksamkeit. Die gesellschaftliche Positionierung im Erwerbssystem ist nicht mehr mit der alleinigen Betrachtung der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen zu erfassen, sondern erfordert zudem die Berücksichtigung verschiedener Beschäftigungsverhältnisse. Vermehrt sind auch jene zu beachten, die sich nur eingeschränkt - weil etwa zeitlich begrenzt - in das Erwerbssystem eingegliedert sehen, und in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Die Exklusionsforschung und insbesondere das Drei-Zonen-Modell von Castel bieten einen geeigneten theoretischen Rahmen zur Erfassung dieser neuen gesellschaftlichen Entwicklung. Personen in Normalarbeitsverhältnissen genießen demnach eine privilegierte Stellung, während die gesellschaftliche Integration von atypisch Beschäftigten und Arbeitslosen gefährdet ist. Das Konzept ist nicht als statisches Modell zu sehen; vielmehr sind Übergänge in Richtung Integration und Exklusion möglich. Diesbezüglich stellt sich die zentrale Frage, was Auslöser für solche Wanderungsbewegungen sein können. Mit Blick auf das Erwerbssystem sehen wir berufliche Weiterbildung als ein mögliches Mittel an, um berufliches Fortkommen zu unterstützen. Voraussetzung für die Aktivierung dieses Potenzials von Erwachsenenbildung ist jedoch der Zugang zu entsprechenden Angeboten, weshalb wir in unserer Expertise die Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Weiterbildung untersucht und dabei besonderes Augenmerk auf atypisch Beschäftigte gerichtet haben. Denn sie sind in keine der Institutionen voll eingebunden, die Erwachsenenbildung typischerweise organisieren oder unterstützen (Betriebe, Bundesagentur für Arbeit), so dass ein eingeschränkter Zugang zu Weiterbildung vermutet wird. Mit Hilfe von logistischen Regressionen und Matchingverfahren wurden auf der Basis des Mikrozensus 2003 folgende Hypothesen geprüft:

- 1) Personen in Normalarbeitsverhältnissen partizipieren eher an beruflicher Weiterbildung als atypisch Beschäftigte.
- 2) Arbeitslose nehmen eher als atypisch Beschäftigte an beruflicher Erwachsenenbildung teil.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass atypisch Beschäftigte im Zugang zu beruflicher Weiterbildung gegenüber Personen in Normalarbeitsverhältnissen wie auch gegenüber Arbeitslosen benachteiligt sind. Dies gilt für die gesamte Gruppe der atypisch Beschäftigten ebenso wie für die einzelnen atypischen Erwerbsformen befristete Beschäftigung, Teilzeit, nicht-existenzsichernde sowie hauptsächlich-geringfügige Beschäftigung. Aufgrund des begrenzten Zugangs zu Weiterbildungsangeboten, welche potenziell zu einer beruflichen Verbesserung oder zur Absicherung der aktuellen Situation beitragen können, ergeben sich für atypisch Beschäftigte ergänzend zu ihrer aktuellen Erwerbsunsicherheit langfristige negative Folgen für ihre Erwerbskarrieren und Beschäftigungssicherheit.

Der Mikrozensus lässt aufgrund der großen Fallzahl gültige Aussagen auch über kleine Untergruppen zu und ist daher einer der wenigen Datensätze, mit dem statistisch gesicherte Ergebnisse über die Weiterbildungsteilnahme in unterschiedlichen (atypischen) Beschäftigungsverhältnissen berechnet werden können. Allerdings fehlen für tiefer gehende Analysen zum Thema „Berufliche Weiterbildung“ einige zentrale Variablen wie etwa, ob es sich bei der beobachteten Weiterbildung um einen fremd- oder selbstfinanzierten Kurs, um betriebliche oder außerbetriebliche bzw. zertifizierte oder nicht-zertifizierte Weiterbildung handelt. Auch Aussagen zu individuellen, unternehmens- oder arbeitsagenturinternen Entscheidungswegen lassen sich auf der Basis des Mikrozensus nur sehr eingeschränkt treffen. Bei der informellen Weiterbildung stellt sich das Problem, dass im Fragebogen nicht zwischen allgemeinen und beruflichen Lerninhalten unterschieden wird.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einem vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten geförderten Projekt, das bezüglich der Effekte von Weiterbildung ferner Auswertungen des Sozioökonomischen Panels vorsieht und mit einer Primärerhebung in der Region Trier die Situation der Zeitarbeiter näher beleuchtet. Entsprechende Veröffentlichungen sind in Arbeit.

## **Atypisch Beschäftigte und ihre Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung\***

### **1 Einleitung und Fragestellung**

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und einer beständigen Zunahme flexibler bzw. atypischer Beschäftigungsverhältnisse gewinnt das Thema „prekäre Lebenslagen“ an Aufmerksamkeit. Inzwischen ist man sich bewusst, dass die gesellschaftliche Positionierung im Erwerbssystem nicht mit der alleinigen Betrachtung von Erwerbstätigen und Arbeitslosen zu erfassen ist. Eine angemessene Analyse muss sich zudem den Graustufen zwischen den beiden Polen widmen und vermehrt auch jene berücksichtigen, die sich nur eingeschränkt – weil etwa zeitlich begrenzt – in das Erwerbssystem eingegliedert sehen. Die moderne Ungleichheitsforschung sucht zu klären, durch welche Mechanismen und auf welchen Wegen Personen in prekäre Lagen gelangen, und was Auslöser für ein Verlassen derselben sein können. Mit Blick auf das Erwerbssystem sehen wir berufliche Weiterbildung als ein mögliches Mittel an, um berufliches Fortkommen zu unterstützen. Voraussetzung für die Aktivierung dieses Potenzials von Erwachsenenbildung ist jedoch die Teilnahme an entsprechenden Angeboten, weshalb wir in diesem Aufsatz die Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Weiterbildung untersuchen. Besondere Aufmerksamkeit richten wir dabei auf die atypisch Beschäftigten und vergleichen deren Partizipationschancen zum einen mit denen von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und zum anderen mit denen von Arbeitslosen. Konkret wird mit Hilfe von logistischen Regressionen und Matchingverfahren auf der Basis des Mikrozensus 2003 geprüft, ob atypisch Beschäftigte im Vergleich zu beiden anderen Gruppen eine Benachteiligung im Zugang zu beruflichen Fortbildungsangeboten erfahren. Die Ergebnisse bestätigen unsere diesbezüglichen Vermutungen und zeigen, dass der Erwerbsstatus für den eingeschränkten Zugang zu Weiterbildung verantwortlich ist. Demnach ist eine Situationsverbesserung aufgrund von Erwachsenenbildung für atypisch Beschäftigte nur bedingt möglich.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und definiert die Untersuchungsgruppen, bevor in Kapitel 3 der theoretische Rahmen näher vorgestellt wird, mit dem diese Situation erfasst wird. In Kapitel 4 erläutern wir die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für Dynamiken im Berufsverlauf und entwickeln die forschungsleitenden Hypothesen. Kapitel 5 nennt die zugrunde liegenden Methoden, Daten und Variablen, woran sich in Kapitel 6 die Darstellung der Analyseergebnisse anschließt. Kapitel 7 diskutiert die Ergebnisse letztlich vor dem Hintergrund des angewandten Exklusionskonzeptes und der gegebenen Analysemöglichkeiten.

---

\* Der Aufsatz basiert auf Teilergebnissen eines durch den Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten geförderten Projektes.

## 2 Absicherungspotenziale aktueller Erwerbsformen

In Deutschland lässt sich im Zuge des globalen Wettbewerbs und der Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ein Strukturwandel beobachten, der sich zum einen durch die Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit und zum anderen durch eine Flexibilisierung der betrieblichen Organisations-, Zeit- und Entlohnungsstrukturen auszeichnet, die auch in der Personalorganisation ihren Niederschlag finden (vgl. Grotheer/Struck 2003: 302; Keller/Seifert 2006: 237; Schenk 2004: 100f.; OECD 1986, 1989). Dies zeigt sich u. a. in einem verstärkten Einsatz so genannter „atypischer“ Arbeitsverhältnisse wie z. B. Teilzeitarbeit, Vollzeitarbeit im Niedriglohnsektor, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Als „atypisch“ werden diese Beschäftigungsformen deshalb charakterisiert, weil sie in mindestens einem Punkt vom sog. „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, welches „nach der geltenden Arbeits- und Sozialverfassung den optimalen Schutz genießt“ (Mückenberger 1986: 34). Als dieses also offenbar historisch relative „Normalarbeitsverhältnis“<sup>1</sup> bezeichnen verschiedene aktuelle Definitionsversuche ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit existenzsicherndem Einkommen, Sozialversicherungsschutz, arbeitsrechtlicher Absicherung und unbefristetem Arbeitsvertrag, der planbare und regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten vorsieht, die sich an der Vollzeitbeschäftigung orientieren (vgl. Hoffmann/Walwei 1998: 410; Bartelheimer 2005: 107; Kraemer/Speidel 2005: 372). Wie bereits angedeutet, sehen sich immer mehr Arbeitnehmer mit Arbeitsbedingungen konfrontiert, für die der Schutz und die Gewissheiten des Normalarbeitsverhältnisses nur eingeschränkt gelten. Diese „atypischen“ Erwerbsformen werden über (partielle) Negationen der Standards des Normalarbeitsverhältnisses definiert und weisen mindestens eines der folgenden Merkmale auf: Erleichterte Aufhebung des Arbeitsvertrages, weniger standardisierte, reduzierte und/oder flexibel abrufbare Arbeitszeiten, schwankende bzw. nicht oder nur kaum existenzsichernde Erwerbseinkommen sowie eingegrenzte soziale, arbeitsrechtliche oder betriebliche Absicherung. Entsprechend der eingeschränkten Garantien oder Rechtsansprüche sind atypische Erwerbsformen weniger stabil, minimaler abgesichert und/oder absichernd als Normalarbeitsverhältnisse und führen zu einer potenziellen Gefährdung der kontinuierlichen Erwerbskarriere und eines gesellschaftlich anerkannten Lebensstandards.

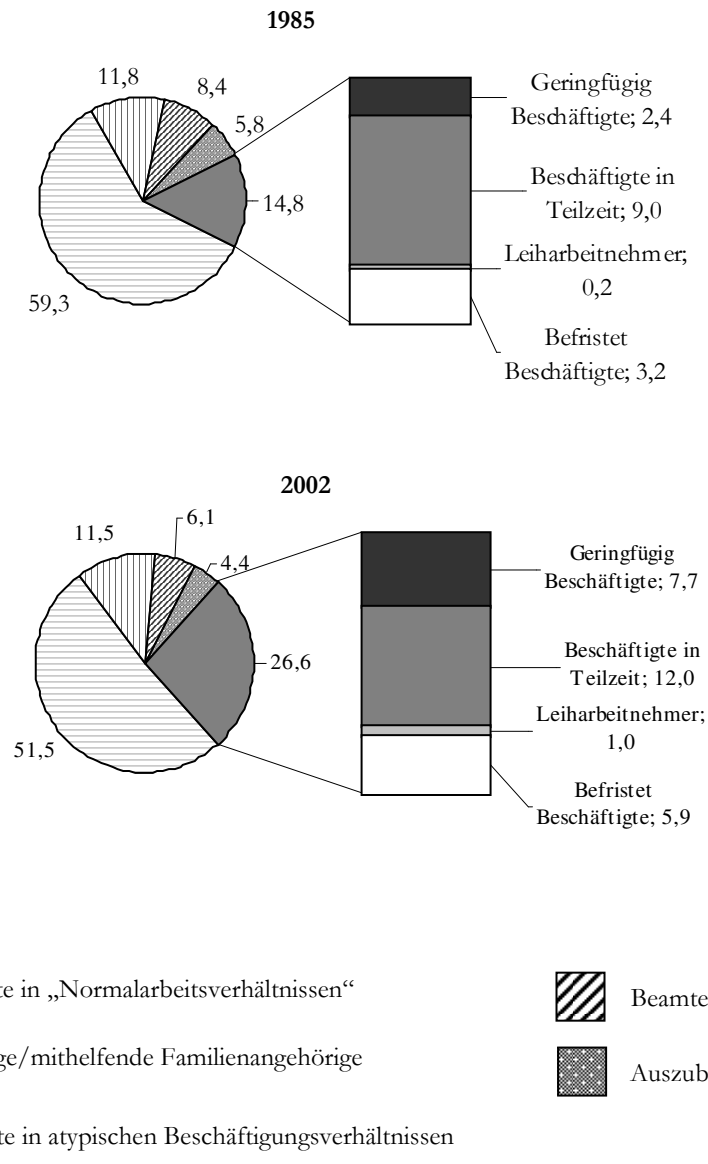
Wie Abbildung 1 zeigt, ist das Normalarbeitsverhältnis zwar weiterhin die dominierende Form, „zunehmende Anteile anderer, nicht standardisierter Erwerbsformen verdeutlichen jedoch, dass sich Norm und Normalität der Beschäftigungsorganisation in einem Umbruch befinden“ (Kratzer/Sauer 2005: 130). Machten 1985 Normalarbeitsver-

---

<sup>1</sup> „Normal“ ist es nicht nur wegen seines zeithistorischen Verbreitungsgrades, sondern vor allem weil es als Bezugspunkt für Rechtsinterpretationen und normsetzende juristische Ge- und Verbote gilt, welche die Rahmenbedingungen abhängiger Erwerbsarbeit vorgeben. Empirisch fassbarer wird es, wenn man die Kriterien ableitet, an die Ausmaß und Intensität des Arbeitnehmerschutzes gebunden sind: dauerhafte und qualifizierte Vollzeitarbeit in (Groß)betrieben. Die Funktion des Normalarbeitsverhältnisses besteht in der Reduktion von Unsicherheiten auf Seiten der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber, denn es grenzt die Vielzahl möglicher Arbeitsformen und damit das, was verhandelbar und gegebenenfalls strittig ist - ein (vgl. Mückenberger 1985: 422-429, 431). In diesem Sinne ist es immer auch vom gesellschaftlichen und historischen Kontext abhängig.

hältnisse noch fast 60% aller Verträge aus, während atypische Beschäftigungsformen mit insgesamt gerade 14,8% der Verträge einen eher geringen Anteil stellten, wurden 2002 noch rund die Hälfte aller Verträge über „normale“ und dagegen mit 26,6% inzwischen mehr als ein Viertel aller Verträge über atypische Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen.

Abbildung 1: Anteile verschiedener Vertragsformen an allen bzw. an allen atypischen Vertragsverhältnissen 1985 und 2002



Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis von Alda (2005): 249

Zumindest für einige Varianten, wie die Teilzeitarbeit oder die geringfügige Beschäftigung, besteht u. a. aufgrund einer zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit auch seitens der Arbeitnehmer eine gewisse Nachfrage, weil sie etwa veränderten Lebensformen und

somit auch der Abstimmung von Arbeit, Familie, Ausbildung und Freizeit Rechnung tragen (vgl. Grotheer/Struck 2003: 303). Es bleibt jedoch die Frage offen, wie hoch der Anteil derer ist, die freiwillig diese Beschäftigungsverhältnisse gewählt haben. Kronauer und Linne bewerten die flexiblen Beschäftigungsformen aus Sicht der Arbeitnehmer als „bestenfalls ambivalent“ zwischen Zumutung und Chance (vgl. Kronauer/Linne 2005: 15). Für einen Teil der Beschäftigten in atypischen Erwerbsformen sind ihre weniger abgesicherten und absichernden Arbeitsbedingungen daher auch ein Ausdruck dafür, dass sie in Zeiten hoher struktureller Arbeitslosigkeit keines der begehrten Normalarbeitsverhältnisse erreichen konnten. Denn wenn es für einen Arbeitsplatz gleich mehrere geeignete Bewerber gibt, können Arbeitgeber ihre Stellen zu solchen Konditionen vergeben, die für sie – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – die bestmögliche Lösung darstellen. Die Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Vertragsgestaltung müssen in dieser Situation zugunsten der bloßen Teilhabe an einer wie auch immer ausgestalteten Erwerbsarbeit zurückgestellt werden. Ein Zitat von Bourdieu fasst die Situation treffend zusammen: „Die Arbeiter spalten sich klar in zwei Gruppen auf, jene, die fest angestellt sind und alles tun, um es zu bleiben, und jene, die es nicht sind und zu allem bereit, um dieser Unsicherheit zu entkommen“ (Bourdieu 2000: 113).

Eine angemessene Analyse der gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen erfordert daher neben dem Blick auf die Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen auf der einen Seite und auf die aus der Erwerbsarbeit Ausgeschlossenen auf der anderen Seite inzwischen auch die Beachtung einer dritten Gruppe, die mit ihrer fragilen Einbindung in Erwerbsarbeit sozusagen dazwischen steht. Die aktuelle Ausrichtung der Soziologie sozialer Ungleichheit gibt einen theoretischen Rahmen vor, der die neuen gesellschaftlichen Entwicklungen zu erfassen sucht und nachfolgend erläutert wird.

### **3 Die neuen Erwerbsformen im Blick der Ungleichheitsforschung: Zwischen Integration und Ausgrenzung**

Für die gegenwärtige Armuts- und Ungleichheitsforschung ist eine verstärkt dynamische und multidimensionale Perspektive kennzeichnend (vgl. Tsakloglou/Papadopoulos 2002: 212; Leisering 2000: 14f.; Kronauer 2002: 151ff.). Die dynamische Orientierung lenkt die Aufmerksamkeit auf die Rekonstruktion von Ausgrenzungsprozessen: Im Verlauf der sozialen Exklusion werden Abhängigkeitsverhältnisse verstärkt, wechselseitige Austauschbeziehungen eingeschränkt und die Partizipation an vorteilhaften Ressourcen erschwert. Dies führt dazu, dass den Gesellschaftsmitgliedern Privilegien bzw. Nachteile in abgestufter Weise zukommen und manche ins gesellschaftliche Abseits geraten. Die Exklusionsforschung untersucht, wie solche Vorgänge angestoßen bzw. in Bewegung gehalten werden. Die Multidimensionalität verweist darauf, dass die Positionierung einer Person innerhalb der Gesellschaft nicht ausschließlich anhand der Verfügbarkeit über materielle Ressourcen bestimmt wird. Neben dieser wichtigen Quelle sozialer Ungleichheit spielt z. B. ferner eine Rolle, ob persönliche Unterstützungsnetzwerke vorhanden sind, eine gesellschaftlich anerkannte Arbeit ausgeübt werden kann und der Zugang zu sozialen Rechten sowie Leistungen zentraler gesellschaftlicher Insti-



tutionen gesichert ist. Hier ist es das Anliegen der Exklusionsforschung zu analysieren, wie gesellschaftliche Integrationsinstanzen an Einbindungskraft verlieren und Wege ins gesellschaftliche Abseits eröffnen bzw. über welche Mechanismen gesellschaftliche Integration erreicht werden kann. In diesem Aufsatz beziehen wir uns diesbezüglich auf eine genauere Analyse des Arbeitsmarktes und der Bildung.

Innerhalb dieses Forschungsansatzes der Ungleichheitssoziologie scheint sich ein von Robert Castel entworfenes Drei-Zonen-Modell der Gesellschaft durchzusetzen. In dieser Beschreibung der Sozialstruktur einer Gesellschaft ist das Arbeitsverhältnis zentral, weshalb sich das Modell zur Analyse der aktuellen Umstrukturierungen am Arbeitsmarkt besonders gut eignet. Es unterscheidet verschiedene Phasen im Prozess sozialer Integration bzw. Exklusion: Die „Zone der Integration“ zeichnet sich durch stabile abgesicherte Arbeitsverhältnisse und ein solides Eingegliedertsein in soziale Netze aus. Am anderen Ende des Kontinuums, in der „Zone der Entkopplung“, kommt der dauerhafte Ausschluss aus der regulären Erwerbsarbeit mit weiteren sozialen Entbehnungen zusammen (vgl. ebd.: 360f.). Zwischen diesen beiden Polen sieht Castel die sich zunehmend ausbreitende „Zone der Verwundbarkeit“, in der die Integration in einem zerbrechlichen Zustand ist, weil die gesellschaftliche Einbindung in verschiedenen Dimensionen bereits ins Wanken geraten ist. „[...] ein prekäres Verhältnis zur Arbeit [kombiniert] mit einer fragilen Unterstützung durch die nächste Umgebung“ (Castel 2000: 13) sind hier die charakteristischen Merkmale. Diese besonderen Arbeitsverhältnisse ermöglichen weder einen vollkommenen Arbeitnehmerschutz noch bedeuten sie vollkommene Ausgrenzung; zu ihnen sind die oben definierten „atypischen“ Beschäftigungsformen zu zählen. Sie führen zu einer potenziellen Gefährdung der kontinuierlichen Erwerbskarriere und des aktuellen wie zukünftigen Lebensstandards und tragen aus diesem Grund ein gewisses prekäres Potenzial in sich, das stets latent gegeben ist. Analog zur multidimensionalen und interdependenten Theorieperspektive entfaltet es sich jedoch nur dann, wenn weitere Lebensumstände dies zulassen. Bricht z. B. ein zweites Einkommen aufgrund von Arbeitslosigkeit oder dem Ende der Partnerbeziehung weg, so kann die latente Gefährdung schnell akut werden (vgl. Andreß/Güllner 2001). Demnach sind in dieser Zone zunehmende Abhängigkeiten vom sozialen Umfeld wahrscheinlich.

Insgesamt ist das Castelsche Konzept nicht statisch zu sehen, vielmehr sind Übergänge zwischen den Zonen in beide Richtungen – Integration wie auch Ausgrenzung – fließend. Das Erkenntnisinteresse richtet sich weniger auf die Verortung von Personen in einer der drei Zonen, sondern – entsprechend dem Anliegen der Exklusionsforschung – vielmehr auf die Prozesse, die ablaufen, wenn ein Wechsel von einer in die andere Zone stattfindet. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Erwerbsstatus in erheblichem Maße darüber mitbestimmt, welche Position man zwischen Integration und Ausgrenzung einnimmt. Im Sinne der Exklusionsforschung schließt sich unmittelbar die Frage an, unter welchen Bedingungen Übergänge zwischen den von Castel benannten Zonen stattfinden, was also Auslöser für Wanderungsbewegungen auf dem Kontinuum zwischen Integration und Ausgrenzung sein können. Zu fragen ist dann auch, ob in jeder Zone die gleichen Auslöser Wirkungen zeigen können. Angesichts der Bedeutung des Erwerbsstatus und des für Deutschland geltenden starken Zusammenhangs von

Qualifikation und Arbeitsmarktchancen (vgl. Reinberg/Hummel 2005; Dostal 2005: 493; Konietzka 2004: 287; Klammer/Tillmann 2001: 312) sehen wir Bildung als ein zentrales Element an, das für Integrations- und Ausgrenzungsprozesse verantwortlich ist. Wir vertreten ferner die Auffassung, dass sich der Zugang zu berufsrelevanten Bildungsressourcen für Personen in Normalarbeitsverhältnissen, atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit unterscheidet und ungleichheitsverstärkende Chancen zur Absicherung einer privilegierten oder Verbesserung einer benachteiligten Position generiert werden. Bevor wir diese Annahme empirisch überprüfen, werden im folgenden Kapitel zunächst die forschungsleitende Fragestellung sowie die Hypothesen erläutert.

#### **4 (Un-)Gleiche Zugangschancen zu Weiterbildung: Sind atypisch Beschäftigte gegenüber Personen in Normalarbeitsverhältnissen und Arbeitslosen benachteiligt?**

Während die Schul- und Berufsbildung vorrangig den Einstieg in das Erwerbssystem und die dort erreichbare Positionierung beeinflussen (vgl. u. a. Solga 2005; Baethge/Kupka 2005: 203), reichen sie unsres Erachtens zur Erklärung der Dynamiken im Berufsverlauf nicht aus. Bezug nehmend auf unsere Frage nach Auslösern für Wandlungsbewegungen auf dem Kontinuum von Integration und Ausgrenzung ist hier zudem die berufliche Weiterbildung<sup>2</sup> zu berücksichtigen, die sich im weiteren Lebensverlauf immer wieder ereignen und durch die flexible Anpassung erwerbsrelevanter Qualifikationen neue Chancen schaffen kann. Denn kulturelles Kapital ist zeitvariabel und steigt z. B. mit Berufserfahrung oder Kursteilnahme bzw. verliert infolge fehlender aktiver Anwendung oder Anpassung an technische und organisatorische Neuerungen an Wert. Insbesondere in modernen Gesellschaften, in denen sich der technische Wandel sehr schnell ereignet, muss das Wissen, das zum Schritthalten mit den gesellschaftlichen Veränderungen erforderlich ist, in einem kontinuierlichen Weiterbildungsprozess erworben werden (vgl. Dostal 1991: 304).

Für die aktuelle und zukünftige Bedeutung von beruflicher Weiterbildung im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklungen sprechen auch die Ergebnisse aus der deutschen Zusatzhebung im Rahmen der CVTS-2-Studie.<sup>3</sup> Hierbei gaben drei von vier Unternehmensvertretern an, dass die finanziellen Aufwendungen für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter infolge eines steigenden Innovationsdrucks am globalen Markt zunehmen werden (vgl. Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003: 116). Neben den durch die Mitarbeiterqualifizierung erwarteten Effekten für den Unternehmenserfolg kann ferner eine för-

---

<sup>2</sup> Von der beruflichen Weiterbildung abzugrenzen sind Bildungsangebote, die sich eher auf den Privat- und Freizeitbereich beziehen (allgemeine Weiterbildung) oder der Weiterentwicklung von aktiver Bürgerschaft und Partizipation (politische Weiterbildung) dienen. Folglich intendieren letztere keine berufsbezogenen Effekte, sondern erzeugen sie höchstens als zufälliges Nebenprodukt.

<sup>3</sup> Die CVTS-2-Erhebung (Continuing Vocational Training Survey) bezeichnet die zweite europäische Weiterbildungserhebung, in deren Rahmen im Jahre 2000 76.000 Unternehmen in 25 Ländern zur Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in ihren Firmen befragt wurden. Bei der deutschen Zusatzhebung, die 474 weiterbildende Unternehmen umfasste, die bereits an der europäischen Befragung teilgenommen hatten, wurden stärker qualitative Fragen zur betrieblichen Weiterbildung in den Vordergrund gerückt.

derliche Wirkung von Weiterbildung für Arbeitnehmer belegt werden: So konnte festgestellt werden, dass insbesondere zertifizierte Weiterbildung zu Karrierefortschritten und zu höherem Einkommen führt (vgl. Becker 1993; Becker/Schömann 1996). Nicht-zertifizierte Weiterbildung und „on-the-Job-Training“ leisten anstelle des Aufstiegs immer noch eine Besitzstandswahrung und vermindern das Risiko, arbeitslos zu werden (vgl. Schreiber 1998: 42, Schömann/Becker 2002: 172). Für Arbeitslose zeigt sich ferner, dass sich die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen positiv auf den Übergang in Beschäftigung auswirken kann (vgl. Staat 1997: 160 ff.; Blaschke/Nagel 1995).<sup>4</sup>

Voraussetzung für die Aktivierung des integrationsfördernden Potenzials von Weiterbildung ist der Zugang zu entsprechenden Angeboten. Aus diesem Grund untersuchen wir im vorliegenden Aufsatz die *Zugangsmöglichkeiten* zu beruflichen Weiterbildungsangeboten und fragen, ob sich diese für Personen in Normalarbeitsverhältnissen, atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit unterscheiden. Da der Großteil der beruflichen Weiterbildung von Institutionen organisiert bzw. unterstützt wird, die im Erwerbssystem zu verorten sind<sup>5</sup> – im Falle der Erwerbstätigen handelt es sich um die Betriebe,<sup>6</sup> im Falle der Arbeitslosen um die Bundesagentur für Arbeit – nehmen wir an, dass sich die Positionierung im Erwerbssystem wie folgt auf die Weiterbildungsmöglichkeiten auswirkt:

Für Unternehmen ist es gerade dann interessant, in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer zu investieren, wenn sie davon ausgehen können, dass dies für sie rentabel ist und die weitergebildeten Personen dem Unternehmen vollends und langfristig an verantwortlicher Stelle zur Verfügung stehen. Sie versuchen außerdem, gutes Personal an das Unternehmen zu binden und zumindest einen Teil ihrer Führungspositionen durch weiterqualifizierte Unternehmens-Insider zu besetzen. Beides lässt vermuten, dass Weiterbildung insbesondere jenen Personen angeboten oder ermöglicht wird, die sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden. Bei befristet Beschäftigten und Zeitarbeitern ist die Beschäftigungsperspektive absehbar, so dass sich bei diesen Arbeitnehmern aus Sicht der Unternehmen Bildungsinvestitionen, die über das notwendige Anlernen in die auszuübenden Tätigkeiten hinausgehen, weniger lohnen. Stattdessen ist es wahrscheinlicher, dass bereits nach dem aktuellen Bedarf eingestellt wird. Für Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor, geringfügig Beschäftigte und die meisten Teilzeitbeschäftigten ist davon auszugehen, dass sie typischerweise keine leitenden Funktionen und im Falle der ersten beiden zudem eher weniger komplexe Tätigkeiten ausüben, weshalb auch hier

---

<sup>4</sup> Für Arbeitslose ergeben sich insbesondere bei kürzeren Maßnahmen (unter 6 Monaten) positive Effekte auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung, die bei längeren Weiterbildungen kaum oder nicht mehr zu verzeichnen sind (vgl. Hujer/Wellner 2000: 415).

<sup>5</sup> Neben unternehmens- oder arbeitsamtsfinanzierter Weiterbildung bestehen Möglichkeiten zur selbstorganisierten und selbstbezahlten Kursteilnahme. Diese ist für Angehörige der drei Vergleichsgruppen jedoch nur dann realisierbar, wenn die finanziellen und zeitlichen Ressourcen dies gestatten. Während Personen in Normalarbeitsverhältnissen vermutlich die größten ökonomischen und die Arbeitslosen die größten zeitlichen Vorteile haben, dürften atypisch Beschäftigte in Bezug auf beide Bereiche eher benachteiligt sein. Aufgrund fehlender Informationen zum Initiator und Finanzier sowie zur Höhe der Kosten der Weiterbildung können wir dies mit unseren Daten jedoch nicht empirisch überprüfen.

<sup>6</sup> „Dass Betriebe zu den quantitativ bedeutendsten Trägern in der Weiterbildung gehören, gilt dabei als unstrittig: Sowohl bei der beruflichen wie auch bei der Weiterbildung insgesamt können Arbeitgeber bzw. Betriebe als Träger den größten Anteil der Teilnahmefälle verzeichnen“ (Nuissl/ Schiersmann/ Siebert 2001: 15f.).

Bedarf und Nutzen der Weiterbildung aus betrieblicher Sicht fraglich sind. Es ist daher anzunehmen, dass atypisch Beschäftigten weniger Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen als Personen in Normalarbeitsverhältnissen.

Für Arbeitslose stellt sich die Situation anders dar: Sie haben im Gegensatz zu Erwerbstätigen keinen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung, welche Teilnehmer gemäß den Erfordernissen am Arbeitsplatz zielgerichtet schulen kann. Da Arbeitslosen also der Ort im Erwerbssystem fehlt, von dem aus der Weiterbildungsbedarf und die passgerechten Weiterbildungsstrategien entworfen werden können, ist ihre Weiterbildung mit größeren Unsicherheiten verbunden. Daraus leiten wir ab, dass die Weiterbildung, an der Arbeitslose zumeist partizipieren, aufgrund der strukturell bedingten fehlenden Zielgenauigkeit eher am Bedarf des Arbeitsmarktes vorbeigehen kann. Allerdings dürften sie aufgrund der Zuständigkeit der Agentur für Arbeit mehr Weiterbildung erhalten als atypisch Beschäftigte, denn letztere sind in keine der Institutionen (voll) eingebunden, die Weiterbildung typischerweise unterstützen. Da sich der Weiterbildungsbedarf bei Arbeitslosen häufig auf verschiedenste Bereiche bezieht, daher zumeist ein größeres Weiterbildungsspektrum ausgeschöpft und eine Nicht-Teilnahme darüber hinaus monetär sanktioniert werden kann, gehen wir davon aus, dass Erwachsenenbildung bei Arbeitslosen verbreiteter ist als bei atypisch Beschäftigten.

Angeregt durch die interdependente und multidimensionale Perspektive der Exklusionsforschung, die vielfältige Ausgangspunkte für Ausgrenzungsprozesse konstatiert, wollen wir im Weiteren nicht – wie die meisten anderen Studien – primär danach fragen, wie sich unterschiedliche Schul- und Berufsabschlüsse auf weitere Weiterbildungs- oder Beschäftigungschancen auswirken. Dies ist unserer Ansicht nach hinreichend belegt und wird daher in unseren Analysen nur sekundär behandelt. Stattdessen lautet unsere forschungsleitende Fragestellung, ob von den Unterscheidungen im Erwerbssystem nach Normalarbeitsverhältnissen, atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zusätzliche eigenständige Wirkungen auf den Zugang zu Bildung ausgehen. Bisher fehlt hier ein systematischer Vergleich auf der Basis eines einheitlichen Datensatzes, mit dem Unterschiede hinsichtlich der Teilnahme an Erwachsenenbildung für die bezeichneten Gruppen festgestellt werden können. Entsprechend der bereits skizzierten Annahmen über die Weiterbildungsangebote für Personen in Normalarbeitsverhältnissen, atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit lassen sich folgende untersuchungsleitenden Hypothesen explizieren:

- 1) Personen in Normalarbeitsverhältnissen partizipieren eher an beruflicher Weiterbildung als atypisch Beschäftigte.
- 2) Arbeitslose nehmen eher als atypisch Beschäftigte an beruflicher Erwachsenenbildung teil.

Sollten diese Hypothesen bestätigt werden, so hätten atypisch Beschäftigte weniger Gelegenheiten zum kontinuierlichen Erwerb von Bildungsressourcen als Personen in Normalarbeitsverhältnissen und in Arbeitslosigkeit. Die Fortsetzung ihrer begonnenen Exklusionskarrieren würde somit wahrscheinlicher. Arbeitslose wären bei einer Bestäti-

gung der Hypothesen hingegen nicht aufgrund geringer Bildungsmöglichkeiten benachteiligt. Ihre ungünstige Lage ergäbe sich vielmehr daraus, dass sich der prinzipiell mögliche positive Effekt von Weiterbildung auf den Wiedereintritt in die Erwerbsarbeit infolge ihrer strukturell bedingten mangelnden Zielgenauigkeit nur eingeschränkt entfalten kann. Beide Erwerbsstatusgruppen hätten demnach aus unterschiedlichen Gründen weniger Gelegenheiten als Personen in Normalarbeitsverhältnissen, an integrationsförderlicher Weiterbildung zu partizipieren. Darauf aufbauend kann vermutet werden, dass die Fortführung eines einmal eingeleiteten Ausgrenzungsprozesses erwartbarer ist als seine Umkehrung.

Ein differenziertes Bild von den Fortbildungsaktivitäten der untersuchten Erwerbsstatusgruppen ergibt sich erst durch eine Unterscheidung verschiedener Weiterbildungsformen entsprechend der jeweiligen Art des Kenntniserwerbs. Im Berichtssystem Weiterbildung (vgl. BMBF 2005: 51) wird zwischen Erwachsenenbildung in Form von Kursen und Lehrgängen und weniger formalisierten, informellen Formen unterschieden. In der letzten Kategorie sind verschiedene Varianten des Lernens zusammengefasst, die sich u. a. auf das Anlernen am Arbeitsplatz, den Besuch von Fachmessen, die Teilnahme an Qualitätszirkeln und Job-Rotation sowie verschiedene Formen des Selbstlernens mit Hilfe des Internets, von Fachliteratur oder anderen Medien beziehen. Informelle berufliche Weiterbildung umfasst demnach im Gegensatz zur formalen Form jede Art des berufsrelevanten<sup>7</sup> Kenntniserwerbs außerhalb von Kursen und Lehrgängen. Kennzeichnend für diese Lernformen ist, dass sie nicht zertifiziert sind, nicht unbedingt mit einer expliziten Lernabsicht einhergehen und nicht zwingender Weise einen bewussten<sup>8</sup> Lernprozess darstellen, denn z. T. ereignet sich der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten quasi nebenbei im Vollzug der Arbeit. Ferner verfolgen z. B. Qualitätszirkel vordergründig die Funktion, die Güte eines Produkts zu verbessern und damit den Unternehmenserfolg zu erhöhen. Dass die beteiligten Mitarbeiter etwa durch Erfahrungsaustausch oder kreative Zusammenarbeit in diesem Prozess gleichzeitig einen Lernerfolg erzielen, ist weder das wesentliche Ziel des Arbeitgebers noch wird dies unbedingt durch die Beteiligten selbst wahrgenommen. Somit sind die nicht-intendierten Lerninhalte also von der „Lernhaltigkeit“ des Arbeitsplatzes (vgl. Dehnbostel 1993: 165) bzw. von den Lernmöglichkeiten in der jeweiligen Umgebung abhängig. Der Wert unterschiedlicher Weiterbildungsformen oder bestimmter Kombinationen aus beiden Varianten ist hier nicht abzuschätzen. Wir gehen jedoch im Folgenden davon aus, dass insbesondere Lerninhalte, die in informellen Weiterbildungsformen vermittelt wurden, weniger ausschlaggebend für mögliche Wanderungsbewegungen zwischen verschiedenen Erwerbsstatus sind. Denn die in informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen

---

<sup>7</sup> Es ist rasch einleuchtend, dass es bei der Frage nach berufsrelevanten Weiterbildungsinhalten zu Abgrenzungsproblemen kommen kann. Insbesondere bei Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht im unmittelbaren Arbeitskontext stattfinden, ist es u. U. schwierig, die Bedeutung der Lerninhalte für die beruflichen Tätigkeiten eindeutig abzuschätzen. Empirische Untersuchungen versuchen entweder erst gar keine Unterscheidung zwischen beruflicher und allgemeiner informeller Weiterbildung oder verlassen sich bei der Kategorisierung auf die Einschätzung der Befragten. Beide Lösungen sind suboptimal.

<sup>8</sup> Die Erfassung von unbewussten Lernprozessen in der quantitativen Umfrageforschung ist höchst problematisch. Wie sollen die Befragten ihren Lernerfolg angeben, wenn sie sich selbst darüber nicht bewusst sind? Aus diesem Grund werden häufig in quantitativen Befragungen nur intendierte und damit also bewusste Lernprozesse erfasst.

steigern zwar das inkorporierte kulturelle Kapital (Bourdieu 1983: 186), also das eigentliche Wissen und Können, was sich in Bewährungssituationen (Vorstellungsgespräch, positiver Eindruck vom Arbeitsverhalten einer Person etc.) auch vorteilhaft auswirken kann. Allerdings ist diese Form der Bildung wegen ihrer fehlenden Objektivierung und Standardisierung nicht so einfach auf dem Arbeitsmarkt eintauschbar wie zertifizierte Qualifikationen, die in formalen Lernprozessen erworben werden. Entsprechend werden informellen Lernformen daher im Folgenden nur nachrangig berücksichtigt.

## 5 Analysemethoden, Daten und Variablen

In diesem Abschnitt werden zuerst die Analysemethoden erläutert, mit denen die im vorausgegangenen Kapitel formulierten Hypothesen hinsichtlich der formalen wie informellen Weiterbildung überprüft werden. Daran anschließend werden neben dem Datensatz auch die Variablen vorgestellt, welche die Basis der Analysen bilden.

Der Einfluss des Erwerbsstatus auf die Teilnahme an formaler und informeller Weiterbildung wird statistisch mit Hilfe von Regressionsanalysen und Matchingverfahren ermittelt. Da es sich bei den abhängigen Variablen zur formalen und informellen Erwachsenenbildung um dichotome Merkmale handelt, werden zunächst verschiedene Modelle einer logistischen Regression gerechnet, die insbesondere der Aufklärung der kausalen Effekte von Normalarbeitsverhältnissen, verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit dienen sollen. Daneben kontrollieren die Modelle für weitere Einflussgrößen, die Unterschiede im Zugang zu formaler und informeller Weiterbildung erklären können. Zusätzlich zu diesen Analysen, die im Zentrum unserer Untersuchung stehen, wird mit Matchingverfahren überprüft, ob ein eigenständiger Effekt des Erwerbsstatus auch dann nachgewiesen werden kann, wenn eine Experimentalsituation angenähert wird. Das heißt, dass sowohl die Heterogenität der Vergleichsstichproben (z. B. Personen in atypischer Beschäftigung und in Normalarbeitsverhältnissen) als auch die Zuweisung der Treatment-Bedingung (z. B. atypische Beschäftigung) durch die Berücksichtigung geeigneter Kovariaten kontrolliert wird. Im Gegensatz zur Regressionsanalyse werden hier also neben den Prädiktoren der abhängigen Variable „Weiterbildung“ auch die Determinanten der Treatmentbedingung – oder mit anderen Worten der hauptsächlich interessierenden unabhängigen Variable – berücksichtigt. Während bei Regressionsanalysen eine gewisse Unsicherheit bleibt, ob der ermittelte Effekt auch dadurch verursacht ist, dass sich die Vergleichsgruppen hinsichtlich weiterer beobachteter oder unbeobachteter Merkmale unterscheiden, kann dies bei Matchingverfahren durch die Bildung statistisch homogener Vergleichsgruppen ausgeschlossen werden. Ferner kann die durchschnittliche Wirkung der relevanten unabhängigen Variable im Gegensatz zu Regressionsanalysen separat für die Gruppe angegeben werden, die tatsächlich von der Treatment-Bedingung, also z. B. von atypischer Beschäftigung, betroffen ist. Damit stellen diese Analysen eine geeignete Ergänzung zu den Regressionsanalysen dar. Da jedoch bei letzteren die Wirkung aller Kovariaten in einem Modell ablesbar ist und sie daher ein umfassenderes Bild vermitteln, haben wir diese Ergebnisse ins Zentrum unseres Berichtes gestellt.

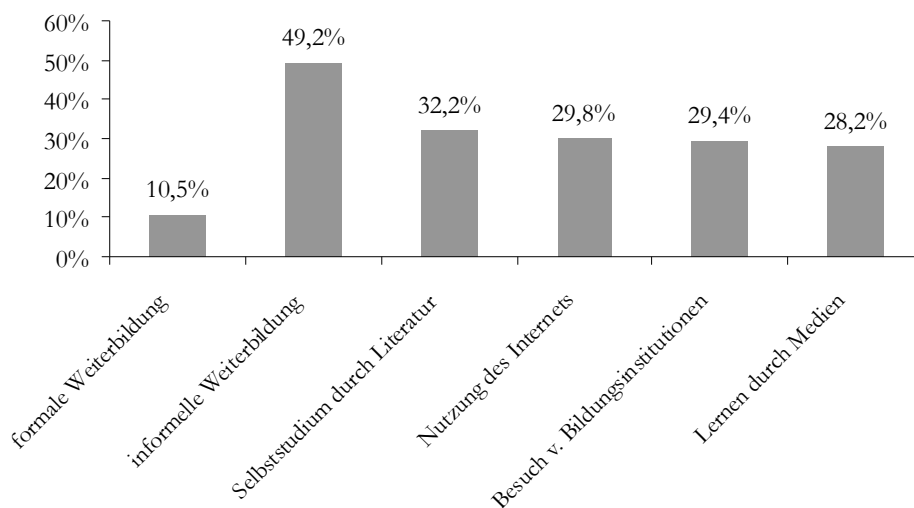
Unsere Studie stützt sich auf eine Sekundäranalyse des Mikrozensus 2003 (MZ03), der einen bundesweit repräsentativen Überblick zum Arbeitsmarkt, zu den Erwerbspersonen und zur wirtschaftlichen wie sozialen Lage der deutschen Bevölkerung gibt. Der Mikrozensus ist als replikativer Survey und Mehrthemenumfrage konzipiert, dem eine einstufige Klumpenstichprobe zugrunde liegt, mit der das Statistische Bundesamt jährlich 1 % aller Haushalte (ca. 370.000 Haushalte bzw. 820.000 Personen) zur Interviewer gestützten Befragung mit einem standardisierten Fragebogen auswählt (vgl. Emmerling/Riede 1997; Shahla/Fischer/Hubert 2005). Die Grundgesamtheit besteht aus der Wohnbevölkerung der BRD, die im Mai 2003 rund 82,9 Mio. Menschen umfasste. Alle Haushalte haben die gleiche Auswahlwahrscheinlichkeit und verbleiben nach dem Verfahren der partiellen Rotation für vier aufeinanderfolgende Jahre in der Stichprobe. Die Daten zur Erfassung der zentralen unabhängigen Variablen (Normalarbeitsverhältnisse, atypische Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit) sind im Grundprogramm des MZ enthalten. Die Fragen zur abhängigen Variable „Weiterbildung“ finden sich im Ergänzungsprogramm, das nur an eine Unterstichprobe mit einem im Bundesdurchschnitt bei 0,45% liegenden Auswahlsatz gerichtet wird. Wegen der ausgeweiteten Schwerpunkterhebung zum Thema „Erwachsenenbildung“ und der damit verbundenen einmaligen Aufnahme zusätzlicher Variablen im MZ03 wurde dessen Scientific Use File für unsere Analysen herangezogen. Dieser ist eine faktisch anonymisierte 70-Prozent-Substichprobe des MZ03 und enthält 502.873 Fälle. Nach dem Berichtswochenkonzept beziehen sich die Angaben im MZ auf die Zeit vom 5. bis 11. Mai 2003. Das hat u. a. eine Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung zur Folge, da für sie sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen gelten (vgl. Statistisches Bundesamt 1999:1). Die zentralen Vorteile des MZ sind in der großen Fallzahl und der durch die gesetzliche Auskunftspflicht niedrigen Unit- und Item-Nonresponserate zu sehen. Dadurch können statistisch gesicherte Aussagen auch für zahlenmäßig kleinere Bevölkerungsgruppen getroffen werden, wie etwa Weiterbildungsteilnehmer in einzelnen atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Somit ist der MZ03 trotz noch zu erläuternder Schwachstellen ein geeigneter Datensatz, mit dem die beabsichtigten Berechnungen für alle Vergleichsgruppen durchgeführt werden können. Für unsere Analysezwecke wird der Datensatz auf die Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung in der Unterstichprobe beschränkt, so dass uns letztlich 153.790 Fälle zur Verfügung stehen.

Die abhängigen Variablen unserer Untersuchung sind zwei dichotome Merkmale zur formalen bzw. informellen Weiterbildung. Im Hinblick auf die formale Form erfragt der Mikrozensus die Teilnahme an Weiterbildungskursen, die im letzten Jahr absolviert wurden (ef275). Für die letzten drei Fortbildungen (ef276, ef279, ef282) sind berufliche von allgemeinen Kursen zu trennen, so dass aufgrund dieser Angaben eine Weiterbildungsvariable gebildet werden kann, die angibt, ob der Befragte im angegebenen Zeitraum überhaupt an formaler beruflicher Weiterbildung teilgenommen hat. Dies trifft zu, wenn mindestens ein Kurs berufliche Zwecke verfolgte (ef276 oder ef279 oder ef282 = 1). Es trifft nicht zu, wenn keine Kurse besucht wurden (ef275 = 8), ausschließlich allgemeine Weiterbildung betrieben wurde (ef276 oder ef279 oder ef282 = 2 und nicht ef276 oder ef279 oder ef282 = 1) oder die Art der Weiterbildung nicht identifizierbar ist

(ef275 zwischen 1 und 4 und ef275, ef279 sowie ef282 sind weder 1 noch 2). Entsprechend dieser Rekodierung nehmen 10,5% der Befragten an formaler beruflicher Weiterbildung teil.

Informelles Lernen wird im Mikrozensus 2003 ohne Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in Bezug auf vier Lernarrangements erfasst: Selbststudium durch Fachliteratur (ef289), Nutzung von Informationsangeboten im Internet (ef290), Lernen durch auditive und audiovisuelle Medien wie z. B. Bildungssendungen im Fernsehen, Audiokassetten und Computerprogramme (ef291) und Besuch von Bildungsinstitutionen wie Bibliotheken, Ausstellungen, Museen etc. (ef292). Somit sind im MZ03 vier verschiedene informelle Weiterbildungsvariablen vorhanden, welche zur Rekodierung einer allgemeinen informellen Erwachsenenbildungsvariablen herangezogen werden können. Diese gibt - analog zur formalen Form - an, ob eine Person im letzten Jahr überhaupt irgendeine Form der informellen Weiterbildung genutzt hat. Dies trifft zu, wenn mindestens eine der Variablen ef289, ef290, ef291 oder ef292 gleich 1 ist. Es trifft nicht zu, wenn alle informellen Weiterbildungswege verneint werden bzw. drei verneint werden und einmal keine Angabe gegeben wird.<sup>1</sup> Entsprechend dieser Rekodierung partizipieren 49,2% der Befragungspersonen an informeller Weiterbildung. Insgesamt nutzen 32,2% Fachliteratur, 29,8% das Internet, 29,4% Bildungsinstitutionen und 28,2% sonstige Medien zur informellen Weiterbildung. Damit ergibt sich der in Abbildung 2 dargestellte Zugang zu beruflicher Erwachsenenbildung. Für die multivariaten Analysen verwenden wir nur noch die beiden allgemeinen Variablen zur formalen und informellen Fortbildung.

Abbildung 2: Teilnahmequoten aller Befragten an beruflicher Weiterbildung



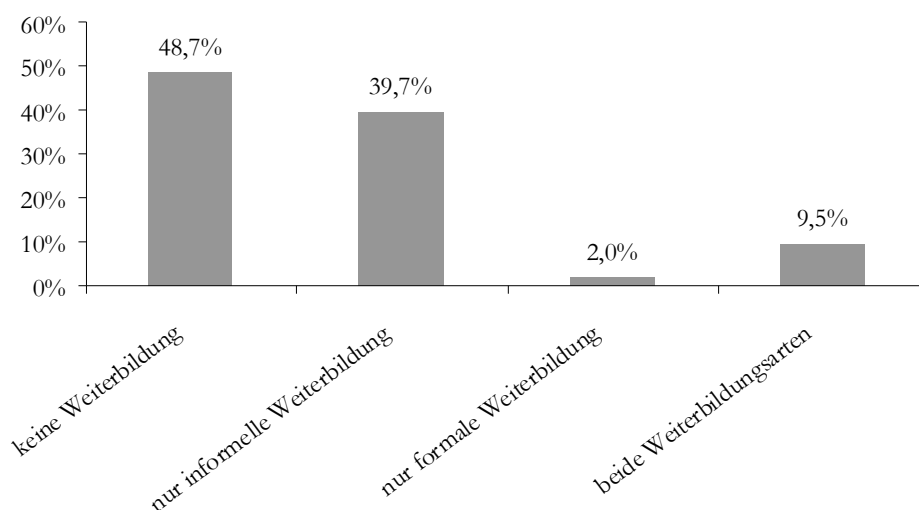
Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Formale und informelle Weiterbildung korrelieren merklich miteinander (Phi: 0,24). Das Lesen von Fachliteratur hängt darüber hinaus am deutlichsten mit der formalen beruflichen Weiterbildung zusammen (Phi: 0,28), gefolgt von der Nutzung des Internets (Phi: 0,23), der Inanspruchnahme von Bibliotheken und Museen (Phi: 0,17) und der



Nutzung von Audio- und visuellen Medien ( $\Phi$ : 0,15). 96% der Personen, die sich nicht informell weiterbilden, nehmen auch nicht an formaler Erwachsenenbildung teil. Insgesamt nutzen 48,7% der Untersuchungspersonen keine berufliche Weiterbildung, 39,7% ausschließlich informelle, 2% ausnahmslos formale und 9,5% beide Formen (vgl. Abbildung 3). Damit ist ersichtlich, dass informelle Weiterbildung verbreiteter ist als die formale Form. Angesichts dieser Zahlen kann zudem festgehalten werden, dass berufliche Weiterbildung ein Phänomen ist, das überhaupt nur auf etwas mehr als die Hälfte der Untersuchungspersonen zutrifft. Gerade die formale Weiterbildung wird dabei nur von einer kleinen Gruppe absolviert.

Abbildung 3: Inanspruchnahme von unterschiedlichen Weiterbildungsformen durch alle Befragten



Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Als zentrale unabhängige Variable untersuchen wir den Einfluss des Erwerbsstatus auf die Teilnahme an formaler und informeller Weiterbildung. Im Sinne des Labour-force-Konzeptes sind im Mikrozensus alle mindestens 15-Jährigen, die in der Berichtswoche wenigstens eine Stunde gearbeitet haben, als Erwerbstätige zu zählen. Für die Rekodierung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Erwerbsformen beziehen wir uns nur auf die abhängig Beschäftigten, die nicht mehr in Ausbildung sind (ef127 = 4, 5, 6, 9 und ef71 = 8).<sup>ii</sup> Wenn Arbeitsverhältnisse unbefristete (ef134 = 2) Vollzeitstellen sind (ef141 > 34)<sup>iii</sup> und die Erwerbstätigen ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch Berufstätigkeit mit mindestens 700€ persönlichem Nettoeinkommen finanzieren (ef338 = 1 und ef372 zwischen 5 und 24)<sup>iv</sup> und keiner hauptsächlich geringfügigen Beschäftigung nachgehen (ef98 = 8 oder ef99 = 8),<sup>v</sup> dann sprechen wir von Normalarbeitsverhältnissen. In die Kategorie der atypisch Beschäftigten werden Befragte eingeordnet, sobald eines der Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses nicht zutrifft. Da bei fehlenden Angaben auf einer der relevanten Variablen keine eindeutige Unterscheidung vorgenom-

men werden kann, werden diese Fälle von der Variablenkonstruktion ausgeschlossen. Zu den Arbeitslosen zählen wir schließlich alle Nichterwerbstätigen ( $ef504 > 1$ ), die beim Arbeitsamt gemeldet sind ( $ef214 = 1$ ), sowie Erwerbstätige ( $ef504 = 1$ ), die Leistungen vom Arbeitsamt empfangen ( $ef215 = 1, 2$ ).<sup>vi</sup>

Nach vollzogener Rekodierung befinden sich in unserem Datensatz 56,3% der Personen in Normalarbeitverhältnissen (51.784 Fälle), 29,9% in atypischer Beschäftigung (27.527 Fälle) und 13,8% in Arbeitslosigkeit (12.658 Fälle). Die atypischen Arbeitsformen lassen sich des Weiteren wie folgt differenzieren: 23,2% der Personen sind Teilzeit (22.824 Fälle), 21,9% nicht-existenzsichernd (20.422 Fälle), 12,7% befristet (11.033 Fälle) und 7,2 % hauptsächlich geringfügig (7.084 Fälle) beschäftigt.<sup>vii</sup> Da sich diese Formen nicht gegenseitig ausschließen und z. B. eine nicht-existenzsichernde Arbeit zugleich auch befristet sein kann, summiert sich die Anzahl der Fälle nicht zur Gesamtzahl der atypisch Beschäftigten auf. Zum besseren Einblick in die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen sind in Tabelle 1 zentrale soziodemographische Merkmale aufgelistet.

Tabelle 1: Soziodemographische Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen  
(in Anteilen vom jeweiligen Erwerbsstatus)

	Normalarbeitsverhältnis	atypische Beschäftigung	befristete Beschäftigung	Teilzeit	hauptsächlich geringfügige Beschäftigung	nicht-existenzsichernde Beschäftigung	Arbeitslose
<b>Geschlecht</b>							
männlich	68,1	24,7	53,7	15,2	20,9	26,5	55,4
<b>Deutsche</b>	94,4	93,1	92,7	93,5	91,3	92,4	88,7
<b>Schulabschluss</b>							
Kein Abschluss	1,2	2,6	1,8	2,1	3,1	3,0	4,8
Haupt-/Volksschule	34,7	37,5	26,8	37,4	44,2	39,1	42,4
Mittlere Reife	36,3	37,2	42,3	34,5	27,8	38,3	39,6
Fachhochschulreife	7,2	5,1	5,6	4,9	4,5	4,1	3,7
Abitur	20,7	17,7	23,5	21,1	20,3	15,5	9,5
<b>Berufsabschluss</b>							
Kein Abschluss	9,7	18,4	52,5	22,8	36,4	42,2	27,3
Berufliche Ausbildung	73,6	68,9	5,9	64,4	57,9	52,5	66,4
FH-Abschluss	6,4	3,8	2,7	3,4	2,1	1,9	2,8
Hochschulabschluss	8,7	7,6	7,0	7,5	3,4	3,0	3,0
Promotion	1,6	1,3	1,9	1,0	0,4	0,4	0,5
<b>Wohnen in Ost-Deutschland</b>	19,8	16,6	28,1	13,1	11,6	18,9	39,6
<b>Äquivalenzeinkommen in EUR</b> (arithmet. Mittel)	1687,04€	1419,18€	1298,07€	1456€	1274,05€	1243,07€	879,03€
<b>Alter in Jahren</b> (arithmet. Mittel)	41	41	28	42	40	36	41

Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Im Folgenden werden Analysen sowohl für alle atypisch Beschäftigten als auch für einzelne Formen dieser Arbeitsverhältnisse durchgeführt. Daher ist es ferner interessant zu wissen, wie stark die einzelnen Varianten in die allgemeine Kategorie eingehen bzw. welche Anteile sie an allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen ausmachen: 67,5% der atypischen Erwerbsformen sind Teilzeitarbeitsplätze, 50,6% nicht-existenzsichernde, 19,5% befristete und 17,3% hauptsächlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Auch hier ist zu beachten, dass die Kategorien sich nicht gegenseitig ausschließen.

Neben den unabhängigen Variablen, die sich auf den Erwerbsstatus beziehen, gehen in die logistischen Regressionen folgende weitere Kovariaten in die unterschiedlichen Modelle ein, die auch bei anderen Studien zur beruflichen Weiterbildung eine Wirkung gezeigt haben und deren Bedeutung im Zuge der Ergebnisinterpretation erläutert wird: Für die *Schulbildung* (ef258, ef259) werden die Ausprägungen 2 (Polytechnische Oberschule) und 3 (Realschulabschluss) zusammengefasst. Dabei wird davon ausgegangen, dass es sich bei dem DDR-spezifischen Abschluss der Polytechnischen Oberschule um den Abschluss nach der 10. Klasse handelt,<sup>9</sup> der mit der Mittleren Reife vergleichbar ist. Ebenfalls vereint werden die Ausprägungen 4 (Fachhochschulreife) und 5 (Hochschulreife). Der *berufsqualifizierende Abschluss* unterscheidet nur drei Ausprägungen: „keinen Abschluss“ (ef260=8, ef261 = 1, 2), „Abschluss einer beruflichen Ausbildung“ (ef261 = 3-7) und „Hochschulabschluss/Promotion“ (ef261 = 8-10). Die *Stellung im Beruf* (ef127) wird analog zur vorgenommenen Einschränkung des Untersuchungsdatensatzes nur für abhängig Beschäftigte berücksichtigt. Die Rekodierung des *Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status* (International Socio-economic Index of Occupational Status; ISEI) basiert auf der internationalen Klassifikation der beruflichen Tätigkeit ISCO-88 (COM). Dabei werden für die Erwerbstätigen die ISCO-Werte der aktuellen hauptsächlichsten Erwerbstätigkeit genutzt (ef683). Für die Modelle, in denen die ISEI-Werte zusammen mit einer Arbeitslosen-Variable vorkommen, wird eine zweite ISEI-Variable gebildet, die für die Arbeitslosen die ISEI-Werte für ihre frühere Erwerbstätigkeit (ef688) verwendet. Da diese jedoch auch nur für die Arbeitslosen vorliegen, die zuvor erwerbstätig waren, wird für die restlichen Arbeitslosen der Wert 15 angenommen, der direkt unter dem letzten empirischen gemessenen ISEI-Wert liegt. Bei der Bildung des *Äquivalenzeinkommens* werden das Haushalts-Nettoeinkommen (ef539) sowie die Anzahl der Haushaltsmitglieder differenziert nach verschiedenen Altersgruppen benötigt. Die Gewichtung orientiert sich an den OECD-Vorgaben. Für Personen in Gemeinschaftsunterkünften wird kein Äquivalenzeinkommen berechnet. Da das Haushalts-Nettoeinkommen klassiert erfragt wird, werden die Klassenmitten als Repräsentanten genommen. Die untere Randkategorie wird allerdings mit 150€ repräsentiert, da anzunehmen ist, dass ein Haushalt mit weniger Geld nicht geführt werden kann und stattdessen bei der Selbstauskunft der Befragten einige Einkommensquellen bei der Addition vergessen wurden. Die obere Randkategorie wird entsprechend der Klassenbreite der darunterliegenden Kategorie geschlossen. Die Rekodierungen der *Branche* basieren auf der Variable ef129, deren Ausprägungen sowohl für die

---

<sup>9</sup> Der Abschluss der Polytechnischen Oberschule nach der 8. Klasse dürfte im Analysedatensatz – wenn überhaupt – nur sehr selten vorkommen.

Zweisteller und die Buchstabenebene als auch für die Wirtschaftsunterbereiche und die Wirtschaftsbereiche zusammengefasst werden. In die Berechnungen gehen die Branchen auf Buchstabenebene ein. Die *Ost-Variable* zur Identifikation der Arbeitsstätte bezieht sich auf ef171 (Bundesland Arbeitsstätte) und ef708=9 (Identifikation Berlin-Ost). Diejenige zur Identifikation des Wohnortes stützt sich auf ef1 (Bundesland Wohnung) und ef708=9 (Identifikation Berlin-Ost). Für die restlichen soziodemographischen Merkmale wurden die ursprünglichen Variablen des MZ verwendet: *Alter* (ef30), *Geschlecht* (ef32) und *deutsche Staatsangehörigkeit* (ef43 = 1, 2).

## 6 Multivariate Ergebnisse

Im Folgenden werden die Hypothesen primär mit Hilfe von logistischen Regressionen überprüft und im Zuge dessen untersucht, ob eine Wirkung des Erwerbsstatus auf die dichotome formale bzw. informelle Weiterbildungsvariable auch unter Kontrolle anderer Einflussgrößen beobachtet werden kann. Kontrolliert wird je nach Modell für die Schul- und Berufsbildung, die Stellung im Beruf, die berufliche Tätigkeit – repräsentiert über die internationale Klassifikation des sozioökonomischen Status (ISEI) –, die Branche und den Ort der Wohn- bzw. Arbeitsstätte in Ost- oder Westdeutschland, das Alter, das Geschlecht, die Nationalität sowie das Äquivalenzeinkommen. Die Abschnitte 1 und 2 widmen sich der Überprüfung der ersten Hypothese, bei der angenommen wird, dass Personen in Normalarbeitsverhältnissen eher an Weiterbildung partizipieren als Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Der dritte Abschnitt untersucht die zweite Hypothese, die vermutet, dass auch Arbeitslose eher an Erwachsenenbildung teilnehmen als atypisch Beschäftigte. In den Modellen „f“ sind die Effekte auf die Teilnahme an *formaler* Weiterbildung abgebildet, die Ergebnisse der Modelle „i“ beziehen sich auf die *informelle* Weiterbildung. Ausgewiesen sind jeweils die unstandardisierten Logitkoeffizienten, da eine Standardisierung aufgrund der hohen Zahl an Dummy-Variablen nicht sinnvoll erschien. Abschnitt 4 kontrolliert die Ergebnisse schließlich mit Hilfe von Matchingverfahren, und Abschnitt 5 liefert eine kurze Ergebniszusammenfassung.

### 6.1 Weiterbildungsteilnahme im Vergleich von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung

Nachfolgend gehen wir zunächst auf die Teilnahme an *formaler beruflicher Weiterbildung* ein. In Modell f1(a) (vgl. Tabelle 2) interessiert uns zur Überprüfung der ersten Hypothese zunächst die dichotome Variable, die den Erwerbsstatus repräsentiert und angibt, ob es sich um ein Normalarbeitsverhältnis (Referenzkategorie) oder um eine atypische Beschäftigung handelt. Der entsprechende Koeffizient trägt ein negatives Vorzeichen und ist hochsignifikant, was darauf hinweist, dass selbst bei Kontrolle anderer möglicher Einflussgrößen die Teilnahme an formaler Weiterbildung für atypisch Beschäftigte weniger wahrscheinlich ist als für Personen in Normalarbeitsverhältnissen.

Demnach geht also vom Erwerbsstatus ein eigenständiger Effekt auf die Weiterbildungsteilnahme aus. Dieses Ergebnis bestätigt folglich mit Blick auf die formale Weiterbildung die Annahme der ersten Hypothesen, dass Personen in Normalarbeitsverhältnissen eher an beruflicher Fortbildung partizipieren als atypisch Beschäftigte.

Tabelle 2: Modell f1 – Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung im Vergleich von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung (logistische Regression)

Kovariaten	Modell f1(a)	Modell f1(b)
<b>Schulabschluss (Ref.: kein Abschluss)</b>		
Hauptschule	0,32 (0,19)	0,29 (0,19)
Realschule	0,65** (0,19)	0,63** (0,19)
Hochschulreife	0,78*** (0,20)	0,76*** (0,20)
<b>Berufsabschluss (Ref.: kein Abschluss)</b>		
Berufliche Ausbildung	0,67*** (0,06)	0,56*** (0,07)
Hochschulabschluss/Promotion	0,70*** (0,07)	0,56*** (0,08)
Atypische Beschäftigung (Ref.: Normalarbeitsverhältnis)	-0,31*** (0,03)	-0,60*** (0,11)
Interaktionsterm 1: Atyp. beschäftigt – berufliche Ausbildung		0,29*** (0,11)
Interaktionsterm 2: Atyp. beschäftigt – Hochschulab- schluss/Promotion		0,38*** (0,00)
<b>Stellung im Beruf (Ref.: Arbeiter)</b>		
Beamte	0,77*** (0,06)	0,78*** (0,06)
Angestellte	0,62*** (0,04)	0,62*** (0,04)
Soldaten	0,84 (0,52)	0,82 (0,52)
ISEI	0,02*** (0,00)	0,02*** (0,00)
Alter in Jahren	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)
Geschlecht (Ref.: Frauen)	0,11*** (0,03)	0,11*** (0,03)
Deutsche (Ref.: Ausländer)	0,48*** (0,07)	0,49*** (0,07)
Mc Fadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,10	0,10
Wald Chi <sup>2</sup>	5311,32 (df: 28)	5272,28 (df: 30)
p	0,000	0,000
n	72.578	72.578

Unstandardisierte Logitkoeffizienten, Branchen nicht berichtet, s. e.-Werte in Klammern,

\*p<sub>z</sub> < .05; \*\* p<sub>z</sub> < .01; \*\*\*p<sub>z</sub> < .001

Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Neben dem Erwerbsstatus erwarten wir von weiteren berufsbezogenen und soziodemographischen Kovariaten einen Einfluss auf die Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung. Im Modell f1(a) ist abzulesen, dass es für Personen mit abgeschlossener Schul- und Berufsbildung wahrscheinlicher ist, an Weiterbildung zu partizipieren, als für Personen ohne Schul- und Berufsabschluss. Der Koeffizient für den Hauptschulabschluss ist zwar nicht signifikant, insgesamt weisen die Berechnungen aber für alle schulischen und beruflichen Abschlüsse positive Werte aus. Die Ergebnisse spiegeln

ferner das im Kontext von Weiterbildung viel zitierte „Matthäus-Prinzip“<sup>10</sup> wider (u. a. Bellmann/Leber 2003), wonach gerade jene besonders aussichtsreiche Chancen auf berufliche Fortbildung haben, die bereits über eine hohe formale schulische und berufliche Bildung verfügen. Neben der bekannten höheren Bildungsneigung Hochqualifizierter (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004: 49) könnte eine weitere Begründung darin gefunden werden, dass Personen mit höheren formalen Abschlüssen in der Regel mit komplexeren Tätigkeiten betraut werden, für die eher ein Bedarf an kontinuierlicher Fortbildung besteht als für einfache, ausführende Aufgaben, deren Inhalte möglicherweise eher in informellen Anlernprozessen vermittelt werden. Diese Vermutung wird unterstützt durch den positiven, hochsignifikanten Effekt von ISEI (0,02\*\*\*). Die ISEI-Klassifikation basiert auf der Annahme, dass Bildung durch den Beruf in Einkommen umgewandelt wird. Entsprechend gehen durchschnittliche Bildungs- und Einkommenswerte von Berufsgruppen in die Skalenkonstruktion von ISEI ein. Ausführende und weniger komplexe Tätigkeiten finden sich eher im unteren, leitende und komplexere Tätigkeiten eher im oberen Bereich der Werteskala. Die Ergebnisse der Regression zeigen, dass die berufliche Erwachsenenbildung mit steigendem Status und damit mit steigender Komplexität der Tätigkeit wahrscheinlicher wird. Einen auf die auszuübenden Tätigkeiten zurückzuführenden Effekt sehen wir auch in den Ergebnissen zur Stellung im Beruf. Hier ist ersichtlich, dass alle Untersuchungsgruppen – Beamte (0,77\*\*\*), Angestellte (0,62\*\*\*), Soldaten (0,84) – eher an beruflicher Weiterbildung partizipieren als Arbeiter, die hier die Referenzkategorie bilden. Auch diesbezüglich vermuten wir die Ursache darin, dass Arbeiter typischerweise Tätigkeiten mit einem vergleichsweise geringen Komplexitätsgrad ausüben und daher für diese ein eher geringer Bedarf an formaler Weiterbildung besteht. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind in Tabelle 2 die Effekte der Branche, in die der arbeitgebende Betrieb einzuordnen ist, nicht dargestellt. Mit einer Ausnahme erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, an formaler beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, bei den Beschäftigten aller Branchen im Vergleich zur Referenzkategorie „Gastgewerbe“. Einzig bei „Privaten Haushalten mit Hauspersonal“ liegt im Vergleich zur Referenzgruppe eine Verringerung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit vor. Besonders gute Chancen auf berufliche Fortbildung haben – im Vergleich zur Referenzkategorie – die Beschäftigten im Bereich „Energie- und Wasserversorgung“, „Erziehung und Unterricht“ sowie im „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“.

Die Berechnungen zu den soziodemographischen Variablen zeigen zunächst hochsignifikante, negative Effekt des Alters (-0,01\*\*\*). Hier bestätigen sich die bekannten Befunde bzgl. einer abnehmenden Bildungsneigung im Alter (vgl. BMBF 2005: 25). Der große zeitliche Abstand zu den letzten Schulerfahrungen wie auch die Frage der älteren Arbeitnehmer nach der Sinnhaftigkeit beruflicher Weiterbildung gegen Ende der Erwerbsphase dürften sich hemmend auf die Fortbildungsbeteiligung auswirken. Die Ergebnisse verweisen auf eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit für Männer als für Frauen (0,11\*\*\*). Insgesamt sind die Resultate der Erwachsenenbildungsforschung bezüglich des Zusammenhangs von Geschlecht und Kursteilnahme nicht eindeutig (vgl. Wilkens/Leber 2003: 332). Für Deutsche ist die Teilnahme an formaler beruflicher Wei-

---

<sup>10</sup> Matthäus 13, Vers 12: „Denn wer da hat, dem wird gegeben“.

terbildung wahrscheinlicher als für Ausländer (0,48\*\*\*), was auf möglicherweise vorhandene sprachliche oder kulturelle Barrieren zurückgehen kann.

Im Modell f1(a) haben wir gezeigt, dass es wahrscheinlicher wird, an formaler beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, wenn der Bildungsgrad steigt bzw. ein Abschluss vorliegt, wobei wir den Effekt insbesondere dem Berufsabschluss zusprechen. Denn der Bedarf an beruflicher Weiterbildung wird im Kontext der Arbeit ermittelt, und die auszuführenden Tätigkeiten hängen in der Regel von der Berufsausbildung ab. Gleichzeitig weist das Modell eine negative Wirkung einer atypischen Beschäftigung aus. Es stellt sich nun die Frage, ob ein Bildungsabschluss für alle Erwerbstätigen die gleiche förderliche Wirkung hat oder ob sich diese vielleicht vornehmlich in Normalarbeitsverhältnissen entfalten kann. Um dies zu beantworten, wurden im Modell f1(b) aus dem Produkt der dichotomen Variable „Erwerbsstatus“ und der in zwei Dummy-Variablen abgebildeten Variablengruppe „Berufsabschluss“ zwei 0-1-codierte Interaktionsterme generiert. Der erste gilt für atypisch Beschäftigte mit beruflicher Ausbildung und der zweite für atypisch Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Mit ihrer Hilfe kann der Einfluss des Berufsabschlusses auf die Weiterbildungsteilnahme für Personen in Normalarbeitsverhältnissen und in atypischer Beschäftigung getrennt beobachtet werden. Für Normalarbeitsverhältnisse ist der Effekt des Berufsabschlusses unmittelbar aus der Tabelle ablesbar, da der Haupteffekt des Berufsabschlusses die Werte für Normalarbeitsverhältnisse angibt. Gleiches gilt für atypisch Beschäftigte ohne Abschluss, deren Koeffizient mit dem Haupteffekt der Erwerbsstatus-Variable übereinstimmt. Die Koeffizienten der atypisch Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung bzw. mit einem universitären Abschluss müssen erst noch durch Addition der relevanten Haupt- und Interaktionseffekte ermittelt werden. Als Referenzkategorie dienen in allen Fällen Personen in Normalarbeitsverhältnissen ohne Abschluss, so dass die unterschiedlichen Kombinationen aus der Erwerbsstatus- und der Berufsabschlussvariable untereinander vergleichbar sind. Aus den Werten der im Modell f1(b) berichteten Haupt- und Interaktionseffekte ergeben sich folgende Koeffizienten,<sup>11</sup> nach denen die Gruppen aufsteigend sortiert werden können: Atypisch Beschäftigte ohne Berufsabschluss (-0,604), atypisch Beschäftigte mit einem Ausbildungsabschluss (0,243), atypisch Beschäftigte mit universitärem Abschluss (0,337), Personen in Normalarbeitsverhältnissen mit einem Ausbildungsabschluss (0,559) sowie solche mit universitärem Abschluss (0,565). Hier zeigt sich, dass sich der förderliche Einfluss des Berufsabschlusses auch bei atypisch Beschäftigten bemerkbar macht. Allerdings reicht er nicht aus, um den negativen Effekt des Erwerbsstatus zu kompensieren. Die erste Hypothese, nach der Personen in Normalarbeitsverhältnissen eher an beruflicher Weiterbildung partizipieren, gilt weiterhin. Nur im Vergleich zu solchen ohne Abschluss haben atypisch Beschäftigte mit einem Berufsabschluss einen Vorteil. Dies unterstreicht erneut die prägende Wirkung eines fehlenden Abschlusses beim Zugang zu Weiterbildung. Interessant ist ferner, dass der Berufsabschluss weder bei den Normalarbeitsverhältnissen noch bei den allgemeinen Berufsabschluss-Variablen im Modell f1(a) einen Unterschied zwischen Personen mit einer beruflichen Ausbildung bzw. mit Hochschulabschluss oder Promotion macht. Dahingegen drückt

---

<sup>11</sup> In der Tabelle wurden die Koeffizienten auf zwei Nachkommastellen gerundet. Für die im Text berichteten Werte wurden anstelle der gerundeten die exakten Zahlen zur Addition verwendet.

sich diese Unterscheidung bei den atypisch Beschäftigten in unterschiedlichen Koeffizienten aus. Die Effekte aller anderen Variablen entsprechen denen in Modell f1(a) und werden daher nicht erneut berichtet.

Zur Erklärung einer unterschiedlichen Teilnahme an *informeller Weiterbildung* werden die Modell i1(a) und i1(b) berechnet.

Tabelle 3: Modell i1 – Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung im Vergleich von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung (logistische Regression)

Kovariaten	Modell i1 (a)	Modell i1 (b)
Schulabschluss (Ref.: kein Abschluss)		
Hauptschule	0,66*** (0,10)	0,66*** (0,10)
Realschule	1,08*** (0,10)	1,09*** (0,10)
Hochschulreife	1,43*** (0,12)	1,43*** (0,11)
Berufsabschluss (Ref.: kein Abschluss)		
Berufliche Ausbildung	0,42*** (0,03)	0,46*** (0,04)
Hochschulabschluss/Promotion	0,87*** (0,05)	0,86*** (0,06)
Atypische Beschäftigung (Ref.: Normalarbeitsverhältnis)	0,05* (0,02)	0,12* (0,06)
Interaktionsterm1: Atyp. beschäftigt – berufliche Ausbildung		-0,10 (0,06)
Interaktionsterm2: Atyp. beschäftigt – Hochschulab- schluss/Promotion		0,08 (0,08)
Stellung im Beruf (Ref.: Arbeiter)		
Beamte	0,60*** (0,05)	0,60*** (0,05)
Angestellte	0,53*** (0,02)	0,53*** (0,02)
Soldaten	1,70* (0,76)	1,70* (0,76)
ISEI	0,01*** (0,00)	0,01*** (0,00)
Alter in Jahren	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)
Geschlecht (Ref.: Frauen)	0,15*** (0,02)	0,15*** (0,02)
Deutsche (Ref.: Ausländer)	0,27*** (0,04)	0,27*** (0,04)
Äquivalenzeinkommen	0,00*** (0,00)	0,00*** (0,00)
Arbeitsplatz in Ostdeutschland (Ref.: Arbeitsplatz in West- deutschland)	0,53*** (0,03)	0,53*** (0,03)
Mc Fadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,12	0,12
Wald Chi <sup>2</sup>	7.617,35 (df: 15)	7.629,00 (df: 17)
p	0,000	0,000
n	57.167	57.167

Unstandardisierte Logitkoeffizienten, s. e.-Werte in Klammern, \*p<sub>z</sub> < .05; \*\* p<sub>z</sub> < .01; \*\*\*p<sub>z</sub> < .001

Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Im Vergleich zu den Modellen f1(a)/(b) enthalten die Modelle i1(a)/(b) zwei zusätzliche Variablen: Zum einen wird das Äquivalenzeinkommen im Modell berücksichtigt, denn die Selbstorganisation spielt bei der informellen Weiterbildung eine wesentlich größere Rolle als bei der zumeist vom Arbeitgeber organisierten und finanzierten formalen Weiterbildung. Da die Möglichkeiten zur selbstorganisierten Fortbildung zu großen Teilen von den verfügbaren finanziellen Ressourcen eines Haushaltes abhängen dürften, ist das



Äquivalenzeinkommen ins Modell einzuschließen. Zum anderen wird eine dichotome Variable aufgenommen, die abbildet, ob der Arbeitsplatz in West- oder Ostdeutschland liegt. Im Gegensatz zu den Modellen f1(a)/(b) erklärt diese in Bezug auf die informelle Weiterbildung zusätzliche Varianz. Die Branchenvariablen werden hier aufgrund überwiegend insignifikanter Ergebnisse und einer fehlenden theoretischen Plausibilität hinsichtlich informeller Erwachsenenbildung nicht im Modell berücksichtigt.

Insgesamt sind die Ergebnisse zur informellen Weiterbildung stets vor dem Hintergrund zu bewerten, dass die Art der Messung im Mikrozensus keine Unterscheidung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung vorsieht und die Fragen zudem so gewählt sind, dass die Antwortmöglichkeiten tendenziell für allgemeine Weiterbildungsinhalte stehen, wie z. B. das Lernen durch die Nutzung des Internets oder audiovisueller Medien. Insignifikante oder unplausibel erscheinende Ergebnisse können die Folge sein, wenn unterstellt wird, dass ein nennenswerter Teil der Lerninhalte beruflich relevant ist. Hinzu kommt, dass berufsrelevante informelle Bildung, die im Vollzug der Arbeit erworben wird, im Mikrozensus nicht erfasst wird und daher nicht in die Modelle einfließen kann.

Wie bei den Modellen f1(a)/(b) interessiert uns in Bezug auf die informelle Weiterbildung zunächst der Unterschied in der Teilnahmewahrscheinlichkeit zwischen Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung. In Modell i1(a) ist dies in dem Logitkoeffizienten der dichotomen Variable „Atypische Beschäftigung“ abgebildet, deren Referenzkategorie das Normalarbeitsverhältnis ist. Der positive Koeffizient (0,05\*) bedeutet, dass es – im Gegensatz zur formalen beruflichen Weiterbildung – für atypisch Beschäftigte wahrscheinlicher als für Personen in Normalarbeitsverhältnissen ist, an informeller Weiterbildung zu partizipieren. Gerade vor dem Hintergrund, dass die atypisch Beschäftigten weniger Aussicht auf formale Fortbildung haben, wäre eine mögliche Erklärung, dass diese Beschäftigtengruppe relevantes berufliches Wissen im Selbststudium erwirbt, um die Benachteiligung bezüglich formaler Weiterbildung auszugleichen. Eine andere Begründung könnte darin liegen, dass atypisch Beschäftigte eher solche Tätigkeiten ausüben, für welche die informelle Lernform die angemessenere ist. Dies kann hier jedoch nicht weiter geprüft werden. Hypothese 1 muss auf Basis dieser Ergebnisse abgelehnt werden. Die Effekte der berufsbezogenen und soziodemographischen Einflussgrößen sind der Tendenz nach mit denen für die formale Weiterbildung vergleichbar, was aufgrund der oben angesprochenen hohen Korrelation zwischen formaler und informeller Weiterbildung kaum überrascht. Das Äquivalenzeinkommen, das zur Erklärung der Teilnahme an informeller Weiterbildung neu in das Modell mit aufgenommen wurde, zeigt einen minimalen positiven Einfluss, der aufgrund von Rundungen nicht aus der Tabelle ersichtlich ist. Die Tatsache, ob der Arbeitsplatz in Ost- oder Westdeutschland liegt, spielt ebenfalls eine Rolle. Wie das hochsignifikante Ergebnis in Modell i1(a) zeigt, ist eine Teilnahme an informeller Weiterbildung für in Ostdeutschland Beschäftigte wahrscheinlicher als für Arbeitnehmer im Westen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnten innerdeutsche kulturelle Unterschiede auf Seiten der Arbeitnehmer wie auch auf Seiten der Arbeitgeber sein.

Auch in Bezug auf die informelle Weiterbildung soll geklärt werden, ob der Berufsabschluss für Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung den

gleichen Effekt hat, weshalb die aus Modell f1(b) bekannten Interaktionsterme in ein Modell i1(b) aufgenommen werden. Die Gruppen können nach den errechneten Logitkoeffizienten in folgende aufsteigende Reihenfolge gebracht werden: Personen in Normalarbeitsverhältnissen ohne Berufsabschluss haben die geringste Chance, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren; ihnen folgen atypisch Beschäftigte ohne Berufsabschluss (0,117), Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypisch Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss (0,484 bzw. 0,645) und schließlich Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypisch Beschäftigte mit universitärem Abschluss (0,861 bzw. 1,062). Diese Ergebnisse unterstreichen im Hinblick auf die informelle Weiterbildung die Ablehnung der ersten Hypothese. Die berichteten Werte können darüber hinaus so interpretiert werden, dass informelles Lernen nicht in dem Maße durch den Erwerbsstatus beeinflusst ist wie der formale Wissenserwerb. Reichte im formalen Fall der Berufsabschluss nicht aus, um den negativen Effekt des atypischen Arbeitsverhältnisses auszugleichen, macht sich im Falle der informellen Weiterbildung der positive Effekt der atypischen Beschäftigung nicht so deutlich bemerkbar, dass er den Einfluss des Berufsabschlusses in ähnlicher Weise übersteigern kann. Stattdessen sieht es so aus, als ob der Bildungseffekt bei Normalarbeits- und atypischen Arbeitsverhältnissen in etwa gleichermaßen wirkt. Denn die drei Berufsabschlussgruppen folgen aufeinander, wobei diejenigen in atypischer Beschäftigung gegenüber denjenigen in Normalarbeitsverhältnissen im Vorteil sind. Inhaltlich bedeutet dies, dass sowohl von einem steigenden Berufsabschluss als auch von einem atypischen Arbeitsverhältnis eine förderliche Wirkung auf informelle Weiterbildung ausgeht, was neben dem bekannten Bildungseffekt u. a. auf den Kompensationswillen der Arbeitnehmer zurückgeführt werden könnte. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in diesem Modell nur die Haupteffekte statistisch signifikant sind. Die Ergebnisse zu den anderen Variablen in Modell i1(b) sind denen in Modell i1(a) weitgehend ähnlich.

In den Modellen f1(a)/(b) und i1(a)/(b) haben wir die in verschiedenen atypischen Vertragsverhältnissen Beschäftigten zu einer Gruppe zusammengefasst. Es ist allerdings möglich, dass der beobachtete Effekt für die gesamte Gruppe einen Durchschnittswert darstellt, der die Situation in den einzelnen atypischen Beschäftigungsverhältnissen nicht angemessen wiedergibt. Aus diesem Grund wird im Folgenden die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten in einzelnen atypischen Beschäftigungsverhältnissen getrennt analysiert. Daneben werden weiterhin die Effekte berufsbezogener und soziodemographischer Variablen kontrolliert.

## ***6.2 Weiterbildungsteilnahme im Vergleich verschiedener atypischer Beschäftigungsformen***

Es geht in diesem Unterkapitel darum, die Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung gesondert für einzelnen atypische Beschäftigungsformen mit ihren jeweiligen Konterparts im Bereich der Normalarbeitsverhältnisse zu vergleichen, also z. B. Teilzeitstellen mit Vollzeitstellen, Befristete mit Unbefristeten etc.. In den folgenden Modellen wird daher die dichotome Variable zur Erfassung des Erwerbsstatus durch ein-

zelle Variablen zur Abbildung der Art des atypischen Beschäftigungsverhältnisses ersetzt. Da die formale Weiterbildung in unserer Untersuchung im Zentrum der Analysen steht, berichten wir die Resultate zur informellen Weiterbildungsteilnahme an dieser Stelle nicht. Die Modelle mit den jeweiligen Interaktionstermen werden ebenfalls nicht gesondert aufgelistet, denn sie haben zum einen im Vergleich mit den Aussagen der Grundmodelle keinen zusätzlichen Informationsgehalt. Zum anderen sind der Haupteffekt der Befristung sowie einige Interaktionsterme insignifikant. Aus diesem Grund sollen kurze Hinweisen auf die Tendenzen dieser nicht im Detail referierten Modelle ausreichen. Modell f2(a) bezieht sich auf Befristete, Modell f2(b) auf Teilzeitbeschäftigte, Modell f2(c) auf Personen in nicht-existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen und Modell f2(d) auf hauptsächlich geringfügig Beschäftigte (vgl. Tabelle 4). Wie in den vorherigen Modellen wurden auch hier weitere berufsbezogene und soziodemographische Effekte kontrolliert. Für jedes der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich diesbezüglich die gleichen Tendenzen wie in den Modellen f1(a)/(b): Mit steigendem Schul- und Berufsabschluss steigt die Wahrscheinlichkeit, an formaler beruflicher Weiterbildung zu partizipieren. Beamte, Angestellte und Soldaten nehmen eher teil als Arbeiter. Mit steigendem ISEI-Wert nimmt die Chance auf Weiterbildungsteilnahme zu, mit steigendem Alter ab. Männer besuchen eher als Frauen und Deutsche eher als Ausländer Kurse der beruflichen Erwachsenenbildung. Im Folgenden können wir uns daher auf die Einflüsse beschränken, die von den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen ausgehen.

Modell f2(a) zeigt zunächst, dass Befristete eher an formaler Weiterbildung teilnehmen als Unbefristete. Allerdings ist dieser Koeffizient weder im berichteten noch im Modell mit Interaktionstermen signifikant.<sup>12</sup> Für die restlichen atypischen Arbeitsformen stellt sich die Situation anders dar. Denn die Weiterbildungschancen sind bei Teilzeitbeschäftigten, nicht-existenzsichernd oder hauptsächlich geringfügig Beschäftigten geringer als bei den Vergleichsgruppen, den Vollzeitbeschäftigten bzw. den existenzsichernd oder nicht hauptsächlich geringfügig Beschäftigten. Da die jeweiligen Koeffizienten signifikant sind, stützen sie die Ergebnisse aus dem vorangegangenen Kapitel. Die Modelle dieser drei atypischen Formen mit den Interaktionstermen deuten - wie im Modell f1(b) auf den starken Einfluss des Erwerbsstatus hin, denn in allen Fällen sind die Logitkoeffizienten der atypisch Beschäftigten gleich welchen Qualifikationsniveaus niedriger als diejenigen der Personen in Normalarbeitsverhältnissen mit beruflicher Ausbildung oder universitärem Abschluss. Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied bei nicht-existenzsichernd und hauptsächlich-geringfügig Beschäftigten. Dies ist möglicherweise damit zu begründen, dass die Tätigkeiten, die in diesen Beschäftigungsverhältnissen typischerweise ausgeübt werden, einen nur geringen Weiterbildungsbedarf haben, und zwar unabhängig davon, welches Ausbildungsniveau der Be-

---

<sup>12</sup> Im Modell mit Interaktionstermen kommt ein interessanter Effekt zum Vorschein, der jedoch aufgrund des insignifikanten Haupteffektes hier nur am Rande erwähnt werden soll. Die am höchsten qualifizierten, befristet Beschäftigten haben nach Unbefristeten ohne Berufsabschluss die geringsten Chancen auf eine Weiterbildungsteilnahme. Dies ist auf den ersten Blick überraschend. Vorstellbar wäre, dass Arbeitgeber bei diesen Beschäftigten eine unmittelbar einsatzreife Qualifizierung voraussetzen und/oder davon ausgehen, dass diese Mitarbeiter eventuell vorhandene Wissensdefizite durch selbstorganisierte informelle Fortbildung ausgleichen.

schäftigte vorzuweisen hat. Allerdings sind hier die jeweiligen Interaktionsterme nicht signifikant.

Tabelle 4: Modell f2 – Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung im Vergleich verschiedener atypischer Beschäftigungsformen (logistische Regression)

Kovariaten	Modell f2(a)	Modell f2(b)	Modell f2(c)	Modell f2(d)
Schulabschluss (Ref.: kein Abschluss)				
Hauptschule	0,25 (0,18)	0,27 (0,18)	0,23 (0,18)	0,28 (0,18)
Realschule	0,61*** (0,18)	0,63*** (0,18)	0,57** (0,18)	0,64*** (0,18)
Hochschulreife	0,74*** (0,18)	0,78*** (0,18)	0,73*** (0,18)	0,79*** (0,18)
Berufsabschluss (Ref.: kein Abschluss)				
Berufliche Ausbildung	0,75*** (0,05)	0,71*** (0,05)	0,64*** (0,05)	0,69*** (0,05)
Hochschulabschluss/Promotion	0,76*** (0,06)	0,72*** (0,06)	0,64*** (0,06)	0,69*** (0,06)
Befristete Beschäftigung (Ref.: Unbefristete Beschäftigung)	0,03 (0,04)			
Teilzeitbeschäftigung (Ref.: Vollzeitbeschäftigung)		-0,22*** (0,03)		
Nicht-existenzsichernde Beschäftigung (Ref.: Existenzsichernde Beschäftigung)			-0,67*** (0,04)	
Hauptsächlich geringfügige Beschäftigung (Ref.: Nicht hauptsächlich geringfügige Beschäftigung)				-0,55*** (0,06)
Stellung im Beruf (Ref.: Arbeiter)				
Beamte	0,78*** (0,06)	0,76*** (0,06)	0,75*** (0,06)	0,75*** (0,06)
Angestellte	0,60*** (0,04)	0,59*** (0,04)	0,58*** (0,04)	0,58*** (0,04)
Soldaten	1,27** (0,40)	1,24** (0,40)	1,24** (0,41)	1,23** (0,40)
ISEI	0,02*** (0,00)	0,02*** (0,00)	0,02*** (0,00)	0,02*** (0,00)
Alter in Jahren	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)	-0,02*** (0,00)	-0,01*** (0,00)
Geschlecht (Ref.: Frauen)	0,20*** (0,02)	0,14*** (0,02)	0,09*** (0,02)	0,18*** (0,02)
Deutsche (Ref.: Ausländer)	0,46*** (0,07)	0,46*** (0,07)	0,47*** (0,07)	0,46*** (0,07)
Mc Fadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,10	0,10	0,10	0,10
Wald Chi <sup>2</sup>	5388,75 (df: 28)	5470,72 (df: 28)	5459,81 (df: 28)	5417,82 (df: 28)
p	0,000	0,000	0,000	0,000
n	75.120	75.394	72.711	75.391

Unstandardisierte Logitkoeffizienten, Branchen nicht berichtet, s. e.-Werte in Klammern,

\*p<sub>z</sub> < .05; \*\* p<sub>z</sub> < .01; \*\*\*p<sub>z</sub> < .001

Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Als Zwischenfazit der Abschnitte 6.1 und 6.2 kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass sich Hypothese 1 für die formale berufliche Weiterbildung bewährt hat, für die informelle jedoch abgelehnt werden muss. Personen in Normalarbeitsverhältnissen nehmen eher an formeller beruflicher Weiterbildung teil als atypisch Beschäftigte, wobei es kaum einen Unterschied macht, ob diese als Gruppe oder mit einzelnen atypi-

schen Beschäftigungsformen in die Berechnungen eingehen. Damit ist die Überprüfung der ersten Hypothese abgeschlossen, so dass sich der folgende Abschnitt auf die zweite Hypothese bezieht, mit der ein Vergleich zwischen Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten angestrebt wird.

### ***6.3 Weiterbildungsteilnahme im Vergleich von Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten***

Hypothese 2 beinhaltet die Annahme, dass Arbeitslose aufgrund ihrer Einbindung in die Förderstrukturen der Agentur für Arbeit eher an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als atypisch Beschäftigte. Im Folgenden wird die Hypothese in den Modellen f3(a) und f3(b) für die formale sowie in den Modellen i3(a) und i3(b) für die informelle Weiterbildung überprüft. Die ISEI-Werte werden für Arbeitslose durch die entsprechenden Werte des vorherigen Arbeitsverhältnisses ersetzt, da ISEI als Berufsvariable auch für Arbeitslose von Relevanz ist. Denn ihre Weiterbildung dürfte sich auch in der Arbeitslosigkeit nach ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld unterscheiden. Die Stellung im Beruf und die Branchenzugehörigkeit können jedoch in einem Modell zum Vergleich mit Arbeitslosen keine Geltung mehr beanspruchen und entfallen daher. Anstelle des Betriebszuges wird hier für den Wohnort kontrolliert, ob dieser in Ost- oder Westdeutschland liegt.<sup>13</sup>

Im Modell f3(a) (vgl. Tabelle 5) interessiert zunächst der Koeffizient für die Variable „Atypische Beschäftigung“, die zwischen Arbeitslosigkeit als Referenzkategorie und der Beschäftigung in einem atypischen Arbeitsverhältnis unterscheidet. Es zeigt sich ein hochsignifikanter negativer Effekt (-0,24\*\*\*) eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses auf die Chance, an formaler beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, was unsere Annahmen im Zusammenhang mit Hypothese 2 bestätigt. Die Effekte der qualifikationsbezogenen und soziodemographischen Variablen, die im Modell berücksichtigt werden, entsprechen weitestgehend denen aus den vorausgegangenen Modellen zur formalen beruflichen Weiterbildung. Mit steigendem Schul- und Berufsabschluss<sup>14</sup> sowie mit steigendem ISEI-Wert nimmt die Chance auf formale berufliche Weiterbildung zu. So wie bei den vorausgegangenen Ergebnissen nimmt die Chance auf Weiterbildung mit steigendem Alter ab, was zusätzlich zu den bereits zuvor genannten Gründen im Falle der Arbeitslosen mit Rentabilitätsabwägungen der Agentur für Arbeit in Zusammenhang stehen dürfte. Außerdem erhalten Deutsche eher als Ausländer formale Fortbildung. Bei der Variable „Geschlecht“ ist der Koeffizient in diesem Modell zum ersten Mal negativ (-0,06), jedoch nicht signifikant.

---

<sup>13</sup> Das geringe Pseudo R<sup>2</sup> von 0,08 kann mangels weiterer Kovariaten, die für Erwerbstätige und Arbeitslose gleichermaßen gelten, nicht verbessert werden.

<sup>14</sup> Der Logitkoeffizient für Hauptschulabsolventen ist allerdings nicht signifikant.

Tabelle 5: Modell f3 – Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung im Vergleich von Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten (logistische Regression)

Kovariaten	Modell f3 (a)	Modell f3 (b)
Schulabschluss (Ref.: kein Abschluss)		
Hauptschule	0,19 (0,19)	0,23 (0,19)
Realschule	0,81*** (0,19)	0,90*** (0,20)
Hochschulreife	1,10*** (0,20)	1,15*** (0,20)
Berufsabschluss (Ref.: kein Abschluss)		
Berufliche Ausbildung	0,64*** (0,06)	0,25** (0,09)
Hochschulabschluss/Promotion	0,78*** (0,09)	0,18 (0,13)
Atypische Beschäftigung (Ref.: Arbeitslosigkeit)	-0,24*** (0,04)	-0,93*** (0,12)
Interaktionsterm 1: Atyp. beschäftigt – berufliche Ausbildung		0,74*** (0,12)
Interaktionsterm 2: Atyp. beschäftigt – Hochschulab- schluss/Promotion		0,99*** (0,15)
ISEI	0,02*** (0,00)	0,02*** (0,00)
Alter in Jahren	-0,02*** (0,00)	-0,01*** (0,00)
Geschlecht (Ref.: Frauen)	-0,06 (0,04)	-0,06 (0,04)
Deutsche (Ref.: Ausländer)	0,52*** (0,09)	0,52*** (0,10)
Mc Fadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,08	0,08
Wald Chi <sup>2</sup>	1840,87 (df: 10)	1841,39 (df: 12)
p	0,000	0,000
n	36.445	36.445

Unstandardisierte Logitkoeffizienten, s. e.-Werte in Klammern, \* $p_z < .05$ ; \*\*  $p_z < .01$ ; \*\*\*  $p_z < .001$   
Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Den gleichen Überlegungen wie bei Modell f1(b) folgend untersuchen wir auch hier, ob der Berufsabschluss für Arbeitslose und atypisch Beschäftigte den gleichen förderlichen Effekt auf die Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung ausübt. Hierzu werden in Modell f3(b) analog zu Modell f1(b) zwei 0-1-codierte Interaktionsterme aufgenommen, die aus den Dummies für den Berufsabschluss und der dichotomen Variable gebildet werden, welche atypisch Beschäftigte von Arbeitslosen unterscheidet. Ihre Bezeichnung ist dieselbe wie in Modell f1(b), Referenz ist dieses Mal jedoch ein Arbeitsloser ohne Abschluss. Wie in Tabelle 5 ersichtlich, sind die Effekte der soziodemographischen und schulischen Kovariaten in Modell f3(b) denen aus Modell f3(a) ähnlich, weshalb sich die Ausführungen im Folgenden auf den Erwerbsstatus und die berufliche Ausbildung konzentrieren können.

In Modell f3(b) ist der Effekt des Berufsabschlusses für Arbeitslose direkt aus den Haupteffekten des Berufsabschlusses aus der Tabelle ablesbar. Der Koeffizient für atypisch Beschäftigte ohne Abschluss stimmt mit dem Haupteffekt der Erwerbsstatus-Variable überein, so dass auch für diese Gruppe der Logitkoeffizient unmittelbar der Tabelle entnommen werden kann. Ebenfalls analog zu Modell f1(b) müssen die Koeffizienten der atypisch Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung oder Hochschulabschluss bzw. Promotion erst aus den relevanten Haupt- und Interaktionseffekten berechnet werden, wozu auch hier die exakten Werte herangezogen und anschließend gerundet

wurden. Nach Ermittlung der Logitkoeffizienten ergibt sich folgende Reihenfolge für die Untersuchungsgruppen: Atypisch Beschäftigte ohne Berufsabschluss (-0,932), Arbeitslose ohne Berufsabschluss (Referenzkategorie), atypisch Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung (0,055), Arbeitslose mit Hochschulabschluss/Promotion (0,175), atypisch Beschäftigte mit Hochschulabschluss/Promotion (0,229), Arbeitslose mit abgeschlossener Berufsausbildung (0,247). Entsprechend den Ergebnissen aus Modell f1(b) zeigt sich auch hier erstens der förderliche Einfluss eines Berufsabschlusses auf die Chance, an Weiterbildung teilzunehmen. Zweitens wird für atypisch Beschäftigte erneut ersichtlich, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit mit der Höhe des Abschlusses konsequent steigt, während dies bei Arbeitslosen nicht der Fall ist. Ein möglicher Grund dafür, dass Arbeitslose mit einer beruflichen Ausbildung eher an Weiterbildung teilnehmen als arbeitslose Hochschulabsolventen bzw. Promovierte könnte darin gesehen werden, dass die Agentur für Arbeit zumindest bei einem Teil der Hochqualifizierten keinen Weiterbildungsbedarf sieht und davon ausgeht, dass ihre bisherigen Qualifikationen ausreichen, um einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit zu ermöglichen. Bei den Personen mit Berufsabschluss scheint die Agentur ebenfalls wie Unternehmen dem „Matthäus-Prinzip“ zu folgen und insbesondere jenen Weiterbildung anzubieten, die bereits aufgrund ihrer formalen Ausbildung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Auch hier spielen vermutlich Rentabilitätsabwägungen eine Rolle und die Frage, für wen eine Fortbildung die Vermittlungschancen am ehesten erhöht. Vergleicht man atypisch Beschäftigte und Arbeitslose, zeigt lediglich die Gegenüberstellung von Hochschulabsolventen, dass atypisch Beschäftigte eine privilegierte Stellung einnehmen, wobei der Haupteffekt für den Hochschulabschluss bzw. für die Promotion nicht signifikant ist und entsprechend über diese Qualifikationsgruppe keine statistisch gesicherten Aussagen möglich sind. Die Ergebnisse legen damit der Tendenz nach und in Bezug auf zwei der drei untersuchten Qualifikationsniveaus die Annahme einer spezifizierten Hypothese 2 nahe: Arbeitslose eines bestimmten Qualifikationsniveaus partizipieren eher an beruflicher Weiterbildung als atypisch Beschäftigte mit demselben Qualifikationsniveau.

Der Vergleich zwischen Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten in Bezug auf die *informelle Weiterbildung* erfolgt anhand der Modelle i3(a) und i3(b) (vgl. Tabelle 6). Analog zu den Modellen i1(a)/(b) wurden auch hier zwei zusätzliche Variablen aufgenommen: Zum einen das Äquivalenzeinkommen und zum anderen eine dichotome Variable, die angibt, ob sich der Wohnort in Ost- oder Westdeutschland befindet. Nahezu alle in Modell i3(a) enthaltenen Variablen zeigen mit Bezug auf die informelle Weiterbildung die gleichen Wirkungstendenzen wie in Modell f3(a). Demnach nehmen atypisch Beschäftigte weniger formale und informelle Fortbildung in Anspruch als Arbeitslose, was Hypothese 2 bestätigt. Bezüglich der informellen Erwachsenenbildung könnte den Arbeitslosen der Zeitfaktor zugute kommen, da sie nicht in einen alltäglichen Arbeitsablauf eingebunden sind und daher möglicherweise mehr Zeit auf informelle Lernformen verwenden.<sup>15</sup> Verändert hat sich gegenüber dem Modell f3(a) der Logitkoeffi-

---

<sup>15</sup> Dabei bleibt unklar, wie dieses Ergebnis mit den Resultaten zusammenzubringen ist, die bei einem Teil der Arbeitslosen eine verstärkte Apathie messen (vgl. Strittmatter 1992: 147f.).

ziert für das Geschlecht, der jetzt wieder ein positives Vorzeichen trägt und signifikant ist (0,065\*). Er verweist somit für Männer auf eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an informeller Weiterbildung. Wie bereits im Modell i1(a) zeigt die Höhe des Äquivalenzeinkommens einen geringen positiven Effekt, der in der Tabelle aufgrund von Rundungen jedoch erneut nicht ersichtlich ist; Ostdeutsche haben auch in diesem Modell eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Tabelle 6: Modell i3 – Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung im Vergleich von Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten (logistische Regression)

Kovariaten	Modell i3 (a)	Modell i3 (b)
Schulabschluss (Ref.: kein Abschluss)		
Hauptschule	0,60*** (0,10)	0,60*** (0,10)
Realschule	1,10*** (0,10)	1,11*** (0,10)
Hochschulreife	1,60*** (0,11)	1,60*** (0,11)
Berufsabschluss (Ref.: kein Abschluss)		
Berufliche Ausbildung	0,41*** (0,04)	0,32*** (0,06)
Hochschulabschluss/Promotion	0,90*** (0,07)	0,80*** (0,12)
Atypische Beschäftigung (Ref.: Arbeitslosigkeit)	-0,11** (0,03)	-0,23*** (0,06)
Interaktionsterm 1: Atyp. beschäftigt – berufliche Ausbildung		0,16* (0,07)
Interaktionsterm 2: Atyp. beschäftigt – Hochschulab- schluss/Promotion		0,16 (0,13)
Äquivalenzeinkommen	0,00*** (0,00)	0,00*** (0,00)
ISEI	0,02*** (0,00)	0,02*** (0,00)
Alter in Jahren	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)
Geschlecht (Ref.: Frauen)	0,06* (0,03)	0,06* (0,03)
Deutsche (Ref.: Ausländer)	0,32*** (0,05)	0,32*** (0,05)
Wohnort in Ostdeutschland (Ref.: Wohnort in Westdeutsch- land)	0,36*** (0,03)	0,40*** (0,03)
Mc Fadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,11	0,11
Wald Chi <sup>2</sup>	3284,70 (df: 12)	3292,32 (df: 14)
p	0,000	0,000
n	28.173	28.173

Unstandardisierte Logitkoeffizienten, s. e.-Werte in Klammern, \* $p_z < .05$ ; \*\*  $p_z < .01$ ; \*\*\* $p_z < .001$   
Quelle: Eigene Erstellung auf der Basis des MZ03

Zur besonderen Berücksichtigung der gemeinsamen Effekte des Berufsabschlusses und des Erwerbsstatus wurden auch im Rahmen des Modells zur informellen Weiterbildung die bekannten Interaktionsterme in ein Modell i3(b) aufgenommen. Aufgrund quasi unveränderter Werte im Vergleich mit Modell i3(a) für alle anderen Kovariaten, beschränken sich die Ausführungen auch hier auf die Wirkungen von Berufsabschluss und Erwerbsstatus. Die analog zu Modell f3(b) errechneten Logit-Koeffizienten ergeben für die Untersuchungsgruppen in Bezug auf die informelle Weiterbildung folgende aufsteigende Reihenfolge: Atypisch Beschäftigte ohne Berufsabschluss (-0,234), Arbeitslose ohne Berufsabschluss (Referenzkategorie), atypisch Beschäftigte mit abgeschlossener



Berufsausbildung (0,244), Arbeitslose mit abgeschlossener Berufsausbildung (0,318), atypisch Beschäftigte mit Hochschulabschluss/Promotion (0,727), Arbeitslose mit Hochschulabschluss/Promotion (0,797). Wenngleich der Koeffizient für atypisch Beschäftigte mit Hochschulabschluss/Promotion nicht signifikant ist, so ist doch die eindeutige Tendenz ablesbar, dass Arbeitslose auf dem jeweiligen Qualifikationsniveau eine privilegiere Stellung einnehmen als atypisch Beschäftigte, was erneut die Bestätigung der zweiten Hypothese unterstreicht. Für beide Untersuchungsgruppen trifft auch hier das aus den vorausgegangenen Modellen bekannte Ergebnis zu, dass ein höherer Ausbildungsabschluss mit einer steigenden Chance auf Teilnahme an Weiterbildung – in diesem Fall an informellen Formen – einhergeht.

Zusammenfassend bestätigen also die Modelle f3(a)/(b) und i3(a)/(b) mit Blick auf formale und informelle Weiterbildung die Annahme der Hypothese 2, wonach Arbeitslose eher an beruflicher Weiterbildung partizipieren als atypisch Beschäftigte.

#### **6.4 Kontrolle der Ergebnisse mit Hilfe von Matchingverfahren**

Der Einfluss des Erwerbsstatus auf die Teilnahme an Weiterbildung wird in diesem Kapitel zusätzlich mit Hilfe von Matchingverfahren überprüft. Dabei konzentrieren wir uns sowohl auf die formale Erwachsenenbildung als auch auf die für die Hypothesenüberprüfung ausreichenden zwei Grundmodelle. Das heißt, dass zunächst atypisch Beschäftigte (Experimentalgruppe) mit Personen in Normalarbeitsverhältnissen (Kontrollgruppe 1) und anschließend mit Arbeitslosen (Kontrollgruppe 2) verglichen werden. Dies soll Auskunft darüber geben, ob der prognostizierte und bisher empirisch ermittelbare eigenständige Effekt des Erwerbsstatus auch dann nachgewiesen werden kann, wenn eine Experimentalsituation angenähert wird. Im Gegensatz zu den zuvor durchgeführten logistischen Regressionen weisen Matchingverfahren nur den durchschnittlichen Effekt der Treatmentbedingung (hier in beiden Fällen der atypische Erwerbsstatus) aus, während die Einflüsse anderer Kovariaten nur zur Berechnung der Balancing Scores und damit zur Bildung homogener Vergleichsgruppen sowie zur Kontrolle des Selbstselektionseffektes benötigt werden.<sup>16</sup> Durch die Bildung einer Experimental- und einer Kontrollgruppe, die sich nach dem Matching nur noch im Treatment-Status unterscheiden, ist das Ergebnis der Berechnungen aus einer einfachen Mittelwertdifferenz abzulesen: Die Differenz der Mittelwerte der Experimental- und gematchten Kontrollgruppe gibt den ATT-Wert an (Average Treatment Effect on the Treated), der aussagt, um wie viel Prozentpunkte die formale Weiterbildungsteilnahme sinkt bzw. steigt, wenn man atypisch Beschäftigt ist.

Die empirische Abschätzung kausaler Effekte mit Propensity Score Matchingverfahren<sup>17</sup> erfolgt in drei Analyseschritten. Erstens muss ein Zuweisungsmodell gefunden

---

<sup>16</sup> Neben den Prädiktoren der abhängigen Variable „Weiterbildung“ werden in Matchingverfahren auch die Determinanten der Treatmentbedingung - also der interessierenden unabhängigen Variable - berücksichtigt.

<sup>17</sup> Zur Konditionierung der relevanten Kovariaten können neben Propensity Score Matchingverfahren auch Kovariaten Matchings durchgeführt werden. Eines dieser Verfahren - die Mahalanobis Distanz - wird später zum Vergleich der Resultate der Propensity Score Matchings herangezogen.

werden, welches die Bedingungen des Treatmentstatus kontrolliert und die Propensity Scores schätzt, mit deren Hilfe in einem zweiten Schritt die homogenen Vergleichsgruppen gebildet werden. Drittens wird der Treatmenteffekt durch die Differenz der Mittelwerte der Experimental- und gematchten Kontrollgruppe ermittelt. In den durchgeführten Matchingverfahren wurden binäre logistische Regressionen als Zuweisungsmodelle verwendet. Zur Prüfung der zwei Forschungshypothesen berechnen diese die Propensity Scores für die Treatment-Bedingung „atypische Beschäftigung“ zum einen im Vergleich zu den Personen in Normalarbeitsverhältnissen und zum anderen im Vergleich zu den Arbeitslosen. Alle weiteren Schritte sind für beide Hypothesen gleich, so dass sie nachfolgend allgemein vorgestellt werden, bevor die Analyseergebnisse im Anschluss daran zunächst für den Vergleich mit den Personen in Normalarbeitsverhältnissen und dann für den Vergleich mit Arbeitslosen berichtet werden. Als Matchingalgorithmus wird erstens ein Nearest Neighbour Matching mit Zurücklegen und oversampling verwendet. Dieses wählt den Matchingpartner für ein Individuum in der Experimentalgruppe nach der Nähe der jeweiligen Propensity Scores aus. In unserem Fall werden zwei Matchingpartner aus der Vergleichsgruppe herangezogen. Zum Vergleich der Ergebnisse mit einem alternativen Propensity Score Matching wird zweitens ein Epanechnikov-Kernel Matching durchgeführt. Dieses berücksichtigt gewichtete Durchschnittswerte von allen Individuen der Kontrollgruppe, wobei Matchingpartner mit sehr ähnlichen Propensity Scores hoch- und weiter entfernte Matchingpartner runtergewichtet werden. Dabei werden die voreingestellten Bandwidth-Parameter von 0,06 verwendet. Drittens werden die Ergebnisse der Propensity-Score-Matchingverfahren mit denen eines Mahalanobis-Distanz-Kovariatenmatchings verglichen. Hier wird die Ähnlichkeit anhand der Kovariatenwerte berechnet und das Matching auf der Basis dieser Distanzen durchgeführt. Da die ATT-Werte nur für die Region des Common Support gelten, ist es wichtig, die Überlappungen zwischen den beiden Vergleichsgruppen zu kontrollieren. In unseren Berechnungen wurden Beobachtungen, deren Propensity Scores kleiner als das Minimum und größer als das Maximum der Vergleichsgruppe waren, gelöscht.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Matchingverfahren zunächst für den Vergleich atypisch Beschäftigter mit Personen in Normalarbeitsverhältnissen und daran anschließend für den Vergleich mit Arbeitslosen berichtet. Die jeweiligen Zuweisungsmodelle werden kurz erläutert, bevor schließlich jeweils drei ermittelte ATT-Werte, die aus den drei Matchingverfahren stammen, darüber informieren, ob die Hypothesen angenommen werden können. In die logistische Regression mit der dichotomen abhängigen Variable „Atypische Beschäftigung“ (= 1) und „Normalarbeitsverhältnis“ (= 0) gehen folgende Kovariaten ein: Schul- und Berufsabschluss, Branche, Stellung im Beruf, Betriebszugehörigkeitsdauer, ISEI, Äquivalenzeinkommen, Staatsangehörigkeit, Alter, Geschlecht, Familienstand, sowie zwei Variablen, die angeben, ob Kinder vorhanden sind bzw. die Person in Ostdeutschland beschäftigt ist. Das Modell weist nur bei zwei Branchenvariablen insignifikante Ergebnisse aus, es basiert auf 69.129 Beobachtungen und erreicht ein Mc Fadden Pseudo  $R^2$  von 0,254. Beim Nearest Neighbour Matching liegen alle Beobachtungen im Bereich des Common Support, wobei für die 22.493 Personen der Experimentalgruppe 46.636 Personen für die Kontrollgruppe zur Verfügung stehen. Bei einem t-Wert von -4,99 ist der ATT-Wert des Nearest Neighbour Matchings

-0,0253. Dies bedeutet, dass die formale Weiterbildungsteilnahme von atypisch Beschäftigten auch unter Experimentalbedingungen um 2,5%-Punkte niedriger ist als bei Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Dadurch wird die erste Hypothese erneut bestätigt. Zu demselben Resultat kommen auch die anderen Matchingverfahren: Das Kernel-Matching liefert bei einem t-Wert von -6,72 einen ATT-Wert von -0,0293. Hier liegen 29 Beobachtungen der Experimentalgruppe außerhalb des Common Support Bereiches. Beim Kovariatenmatching sind wiederum alle Fälle im Bereich des Common Support, der ATT-Wert liegt bei -0,0191 (t-Wert: -3,17).

In die logistische Regression mit der dichotomen abhängigen Variable „Atypische Beschäftigung“ (= 1) und „Arbeitslosigkeit“ (= 0) gehen folgende Kovariaten ein: Schul- und Berufsabschluss, ISEI, Äquivalenzeinkommen, Staatsangehörigkeit, Alter, Geschlecht, Familienstand sowie zwei Variablen, die angeben, ob Kinder vorhanden sind bzw. die Person in Ostdeutschland wohnt. Das Modell weist nur bei einer beruflichen Ausbildung insignifikante Ergebnisse aus, es basiert auf 33.926 Beobachtungen und erreicht ein Mc Fadden Pseudo  $R^2$  von 0,2578. Beim Nearest Neighbour Matching liegen 21 Beobachtungen der Experimentalgruppe nicht im Bereich des Common Support, wobei für die 22.678 Personen der Experimentalgruppe 11.248 Personen für die Kontrollgruppe zur Verfügung stehen. Bei einem t-Wert von -1,36 ist der ATT-Wert des Nearest Neighbour Matchings -0,0099. Dies deutet zwar darauf hin, dass die formale Weiterbildungsteilnahme von atypisch Beschäftigten auch unter Experimentalbedingungen niedriger ist als bei Arbeitslosen, ein statistisch gesichertes Ergebnis ist jedoch nicht zu erreichen. Zu demselben Resultat kommt auch das Kernel-Matching. Es liefert bei einem t-Wert von -1,82 einen ATT-Wert von -0,0112. Hier liegen 21 Beobachtungen der Experimentalgruppe außerhalb des Common Support Bereiches. Beim Kovariatenmatching befinden sich wieder alle Fälle im Bereich des Common Support, der ATT-Wert liegt bei -0,0251 (t-Wert: -2,90), was in diesem Fall die Hypothese bestätigt.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Einfluss des Erwerbsstatus auf die Weiterbildungsteilnahme auch mittels Matchingverfahren nachgewiesen werden kann. Die Resultate unterstützen die Ergebnisse der zuvor berechneten logistischen Regressionen hinsichtlich des Vergleichs von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung. Bezüglich der zweiten Hypothese deuten sie einen Zusammenhang im vermuteten Sinne an, sie kommen allerdings nicht durchweg zu signifikanten Ergebnissen, so dass eine eindeutige Bestätigung ausbleibt.

### **6.5 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Mit Hilfe von logistischen Regressionen wurde in den vorausgegangenen Abschnitten insbesondere der Effekt des Erwerbsstatus auf die Teilnahme an formaler und informeller Weiterbildung untersucht. Konkret wurde zum einen überprüft, ob Personen in Normalarbeitsverhältnissen eher an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als atypisch Beschäftigte und zum anderen, ob auch Arbeitslose gegenüber Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen bezüglich des Zugangs zu beruflicher Fortbildung eine privilegierte Stellung einnehmen. Insgesamt unterstützen die Ergebnisse weitestgehend beide Hypo-

thesen: Hinsichtlich formaler Weiterbildung sind die Zugangschancen für atypisch Beschäftigte im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen wie auch im Vergleich zu Arbeitslosen geringer. In Bezug auf informelle Weiterbildung sind die Zugangschancen für atypisch Beschäftigte im Vergleich zu Arbeitslosen – wie prognostiziert – schlechter, im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen jedoch besser. Damit widersprechen die Resultate nur hinsichtlich des informellen Lernens der ersten Hypothese. Zusätzlich zum Erwerbsstatus haben wir in unseren Modellen Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme anhand einer Reihe berufs- bzw. arbeitslosigkeitsbezogener und soziodemographischer Variablen erklärt. Die Effekte dieser Variablen blieben in allen Modellen – gleich ob sich diese auf formale oder informelle Weiterbildung bezogen haben – nahezu gleich: Mit steigendem Schul- und Berufsabschluss steigt die Chance auf Weiterbildung. Beamte, Angestellte und Soldaten nehmen eher an Weiterbildung teil als Arbeiter. Mit steigendem ISEI-Wert steigt die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme, mit steigendem Alter geht sie zurück. Männer nehmen eher als Frauen, Deutsche eher als Ausländer und Ostdeutsche eher als Westdeutsche an beruflicher Weiterbildung teil. Mittels Matchingverfahren konnte schließlich erneut eine eindeutige Bestätigung der ersten Hypothese erreicht werden, bezüglich der zweiten Hypothese lassen die Berechnungen jedoch keine gesicherte Aussage zu.

## 7 Fazit und Diskussion

Ausgangspunkt der Fragestellung dieses Beitrages war die Beobachtung, dass der Anteil sog. „atypischer Arbeitsverhältnisse“ im Zeitverlauf auf dem Arbeitsmarkt zugenommen hat. Diese schaffen zwar für einige Arbeitnehmer günstige Bedingungen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen, für einen anderen Teil der Beschäftigten gehen sie jedoch mit erheblichen Unsicherheiten einher. Daher wird es bei der Betrachtung von gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen erforderlich, nicht nur „abgesicherte und absichernde Normalarbeitsverhältnisse“ und den „Ausschluss aus der Erwerbsarbeit“ in den Blick zu nehmen, sondern die sich zunehmend ausbreitenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse gesondert zu beachten, die mit ihrer zerbrechlichen Einbindung in das Erwerbssystem zwischen den beiden Polen stehen. Die Exklusionsforschung und insbesondere das Konzept von Castel (2000) bieten einen geeigneten Rahmen zur Erfassung dieser neuen gesellschaftlichen Entwicklung. Die aktuelle Ungleichheitsforschung geht dabei der Frage nach, wie zentrale gesellschaftliche Integrationsinstanzen gegebenenfalls an Einbindungskraft verlieren und Wege ins gesellschaftliche Abseits eröffnen. Von Interesse ist insbesondere die Frage, wodurch diese Entwicklungen ausgelöst werden können. Der Artikel konzentriert sich auf die Rolle des Bildungs- sowie des Erwerbssystems und untersucht analog zur interdependenten Perspektive dieses Forschungsansatzes, wie sich ihre Einflüsse auf Exklusions- bzw. Inklusionskarrieren gegenseitig verstärken und somit berufliches Fortkommen oder aber einen Abstieg im Erwerbssystem bewirken können.

Da Bildungsressourcen zeitvariabel sind, genügen unserer Ansicht nach die einmal in der Schul- und Berufsausbildung erworbenen Qualifikationen nicht zur Erklärung der Dynamiken im Berufsverlauf. Ergänzende Qualifikationen können durch berufliche

Weiterbildung erworben werden, weshalb wir diese Form von Bildung als mögliches Mittel sehen, berufliches Fortkommen zu fördern. Da die Voraussetzung zur Aktivierung dieses integrationsfördernden Potenzials von Weiterbildung der Zugang zu entsprechenden Angeboten ist, untersuchten wir in diesem Aufsatz die Zugangsmöglichkeiten zu beruflichen Weiterbildungsangeboten. Forschungsleitend war die Frage, ob Personen in Normalarbeitsverhältnissen, atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bereits aufgrund ihres Erwerbsstatus unterschiedliche Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung haben. Geprüft wurden die Hypothesen, dass atypisch Beschäftigte weniger an Weiterbildung partizipieren als erstens Personen in Normalarbeitsverhältnissen und zweitens Arbeitslose. In multivariaten Analysen auf der Basis des Mikrozensus 2003 erfolgten die Untersuchungen primär hinsichtlich des Zugangs zu formalen Qualifizierungsmöglichkeiten, während informelle Lernformen nachgeordnet berücksichtigt wurden.

Die Auswertungen des Mikrozensus zeigten zunächst, dass mit einer Beteiligung von 49,2% an informellen und 10,5% an formalen Lernformen Weiterbildung ein Phänomen ist, das nur auf etwa die Hälfte der Untersuchungspersonen zutrifft und gerade die Teilnehmer an formaler beruflicher Weiterbildung eine kleine Gruppe bilden. Die Ergebnisse der logistischen Regressionen wiesen für die Effekte, die auf alle Untersuchungsgruppen gleichermaßen zutreffen, die aus der Weiterbildungsforschung bereits bekannten Tendenzen aus: In allen Modellen – gleich, ob es dabei um formale oder informelle Weiterbildung ging – zeigte sich nahezu gleichbleibend, dass mit steigendem Schul- und Berufsabschluss und steigendem ISEI-Wert die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, steigt, während sie mit zunehmendem Alter abnimmt. Ferner partizipieren Beamte, Angestellte und Soldaten eher an Weiterbildung als Arbeiter, Männer eher als Frauen, Ostdeutsche eher als Westdeutsche und Deutsche eher als Ausländer. In Bezug auf die Hypothesen war zu sehen, dass bei einer atypischen Beschäftigung die Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung weniger wahrscheinlich wird als in einem Normalarbeitsverhältnis oder in Arbeitslosigkeit. Dies trifft auch für einzelne atypische Formen zu. Bezüglich der formalen beruflichen Weiterbildung gelten somit beide Hypothesen als bestätigt, wenngleich die Resultate der Matchinganalysen beim Vergleich von atypisch Beschäftigten und Arbeitslosen nicht gesichert sind. Mit Blick auf die informelle Weiterbildung wird allerdings nur Hypothese 2 bestätigt. Denn wider Erwarten ist informelle Weiterbildung für atypisch Beschäftigte wahrscheinlicher als für Personen in Normalarbeitsverhältnissen.

Insgesamt heißt dies also, dass der Erwerbsstatus einen eigenständigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren. V. a. bezüglich der formalen Weiterbildung ist dies unserer Ansicht nach zurückzuführen auf die oben erläuterte geringere Einbindung atypisch Beschäftigter in jene Institutionen, die berufliche Weiterbildung in der Regel organisieren und finanzieren. Die Unternehmen haben ein geringes Interesse, für Beschäftigte Fortbildungen anzubieten, die ihnen nur über einen absehbaren Zeitraum als Arbeitskraft zur Verfügung stehen, so dass sich die Bildungskosten in dieser Zeit vermutlich nicht amortisieren können. Ähnliches gilt für Beschäftigte, die in Arbeitsfeldern eingesetzt werden, die in der Unternehmenshierarchie im unteren Bereich zu verorten sind oder mit wenig komplexen Tätigkeiten einher-

gehen und daher weniger Weiterbildungsbedarf haben. Die Förderangebote der Agentur für Arbeit stehen atypisch Beschäftigten nicht offen, während Arbeitslose prinzipiell davon profitieren können. Allerdings ist bereits an dieser Stelle mitzubedenken, dass diese Art der Erwachsenenbildung - wie bereits erläutert - strukturelle Schwächen hat und nach den empirischen Ergebnisse je nach Qualifikationsniveau unterschiedlich zugeteilt wird. Die Resultate bezüglich der informellen Weiterbildungsteilnahme wurden wegen bereits erläuterten erhebungsbedingter Unsicherheiten nur nachgeordnet betrachtet. Da nicht allgemein zu entscheiden ist, ob informelles Lernen formale Weiterbildung substituieren kann, ist nach den vorgenommenen Analysen weiter fraglich, ob atypisch Beschäftigte ihren Rückstand im Zugang zu formaler Weiterbildung durch verstärktes informelles Lernen kompensieren können.

Bringt man die Befunde zur unterschiedlichen Weiterbildungsteilnahme der drei Untersuchungsgruppen mit der generellen Bewertung ihres jeweiligen Erwerbsstatus zusammen und fragt man nach den daraus ableitbaren Folgen für die zukünftige Erwerbskarriere, so zeigt sich der Vorteil der multidimensionalen Perspektive der Exklusionsforschung: Mit Blick auf den Erwerbsstatus haben Personen in Normalarbeitsverhältnissen die beste Absicherung; sie sind am stärksten in das Erwerbssystem eingebunden. Atypisch Beschäftigte sind zwar ebenfalls in das Erwerbssystem integriert, ihre Bindungen sind jedoch zerbrechlich und tragen ein Prekarisierungspotenzial in sich. Arbeitslose sind schließlich aus dem Erwerbssystem ausgeschlossen. Mit Blick auf den Zugang zu formaler beruflicher Weiterbildung, die prinzipiell zu einer Situationsverbesserung bzw. zur Absicherung einer privilegierten Position beitragen kann, ergibt sich folgendes Bild: Zunächst sind auch hier die Personen in Normalarbeitsverhältnissen am besten integriert. Sie haben einen vorteilhafteren Zugang zu Qualifizierungsangeboten als atypisch Beschäftigte. Da die Kurse in der Regel auf ihr Tätigkeitsfeld abgestimmt sind, tragen sie mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem tätigkeitsrelevanten Wissensgewinn bei und können prinzipiell zum Zwecke des beruflichen Aufstiegs oder zur Bestandswahrung eingesetzt werden. Arbeitslose sind bezüglich des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung ebenfalls privilegierter als atypisch Beschäftigte. Es ist allerdings unsicherer als bei Erwerbstätigen, ob die Weiterbildungsangebote für Arbeitslose die Bedürfnisse potenzieller Arbeitgeber treffen, denn der Weiterbildungsbedarf kann nicht im Arbeitskontext ermittelt werden. Somit ist die Verwertbarkeit der erworbenen Weiterbildung voraussichtlich nicht in gleichem Maße gegeben wie bei Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Aller Voraussicht nach ist der mögliche Effekt von Erwachsenenbildung bei Personen in Normalarbeitsverhältnissen eher zu erreichen, da sie über bessere Bedingungen verfügen, ihr neues Bildungskapital gewinnbringend einzusetzen. Ein durch Weiterbildung erfolgter Wiedereintritt in Arbeit dürfte demgegenüber schwerer zu erzielen sein. Betrachtet man abschließend noch die atypisch Beschäftigten, so wird ihre benachteiligte Lage hinsichtlich formaler beruflicher Fortbildungsmöglichkeiten sowohl im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen als auch im Vergleich zu Arbeitslosen offensichtlich. Ist der Zugang zu Weiterbildung behindert, so kann sich das prinzipiell erreichbare karriereförderliche und damit integrierende Potenzial von Weiterbildung nicht entfalten. Für die atypisch Beschäftigten bedeutet dies zum einen, dass sie Weiterbildung seltener zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation nut-

zen können. Zum anderen birgt der behinderte Zugang zu Erwachsenenbildung die Gefahr, eine langfristige Verschlechterung der beruflichen Situation hervorzurufen. Denn wie erläutert sind Bildungsressourcen zeitvariabel: Wenn vorhandene Wissens Elemente, Fertigkeiten und Fähigkeiten nicht kontinuierlich angewendet und aktualisiert werden, kann es zu einem Wertverlust kommen. Die Benachteiligung im Zugang zu beruflicher Weiterbildung kann demnach für atypisch Beschäftigte eine Schmälerung von berufsrelevanten Bildungsressourcen bedeuten,<sup>18</sup> die sich eventuell erst in der Zukunft bemerkbar macht, wenn sie ihre unsichere Einbindung in das Erwerbssystem dazu zwingt, eine neue Arbeit zu suchen. Insgesamt hat ein atypisches Beschäftigungsverhältnis also eine desintegrierende Wirkung, die weitreichende Folgen nach sich ziehen kann. Befindet sich eine Person erst einmal außerhalb des privilegierten Normalarbeitsverhältnisses, so ist sie nicht nur mit der erwerbsbedingten Unsicherheit von atypischen Arbeitsverhältnissen bzw. von Arbeitslosigkeit konfrontiert, zudem stehen ihr weniger Möglichkeiten zur Änderung dieser Situation zur Verfügung. Die Fortführung einer einmal begonnenen Exklusionskarriere ist daher wahrscheinlicher als ihre Umkehrung.

Abschließend werden die verwendete Datengrundlage und die angewendeten Methoden kritisch diskutiert: Da der Mikrozensus aufgrund der großen Fallzahl gültige Aussagen über kleine Untergruppen zulässt, ist er einer der wenigen Datensätze, mit dem statistisch gesicherte Ergebnisse über die Weiterbildungsteilnahme in unterschiedlichen (atypischen) Beschäftigungsverhältnissen berechnet werden können. Allerdings stellt sich hier an verschiedenen Stellen das Problem, dass einige Aussagen über die Zugangswege zu Weiterbildung nicht getroffen werden können, da entsprechende Variablen nicht erhoben werden. Die Fragen etwa, ob es sich bei der beobachteten Weiterbildung um einen fremd- oder selbstfinanzierten Kurs, um betriebliche oder außerbetriebliche bzw. zertifizierte oder nicht-zertifizierte<sup>19</sup> Weiterbildung handelt, können nicht beantwortet werden. Des Weiteren liegen weder über betriebliche noch über arbeitsagenturspezifische oder individuelle Entscheidungswege Informationen vor, die Unterschiede in der Angebotsstruktur, Vergabep Praxis oder Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten erklären könnten.<sup>20</sup> Damit sind Aussagen zu den unternehmerischen und den individuellen Beweggründen<sup>21</sup> nur eingeschränkt zu treffen. Darüber hinaus gibt der Mikrozensus – wie die meisten anderen Datensätze – keine Auskunft über außer-fachliche Lernbereiche, die beispielsweise zum Erwerb berufsrelevanter sozialer Kompetenzen führen können. Jenseits der immer wieder auftretenden Schwierigkeiten bei der Messung von informeller Weiterbildung ergibt sich bei den Mikrozen-

---

<sup>18</sup> Zu berücksichtigen ist, dass hier die Effekte der Berufserfahrung und der informellen Weiterbildung am Arbeitsplatz nicht ausreichend erfasst werden konnten, die jedoch gleichfalls für einen Wissenserhalt oder -erwerb verantwortlich sein können.

<sup>19</sup> Becker (1993) und Becker/Schömann (1996) verweisen mit ihren Untersuchungen zur Wirkung von Weiterbildung auf das berufliche Fortkommen auf die Notwendigkeit, zwischen zertifizierter und nicht-zertifizierter Weiterbildung zu unterscheiden.

<sup>20</sup> Wichtige Einflussgrößen könnten hier z. B sein: Einstellungen zu Weiterbildung im Kollegen oder Freundeskreis, bisherige Erfahrungen mit Erwachsenenbildung, Zugang zu Informationen über das Weiterbildungsangebot sowie entsprechende Fördermöglichkeiten, die Konjunkturlage und Konkurrenzsituation der Betriebe, regionale Förderschwerpunkte der Agentur für Arbeit etc.

<sup>21</sup> Gerade hoch qualifizierte befristet Beschäftigte könnten kurz vor Ende ihres aktuellen Arbeitsverhältnisses in selbst finanzierte Weiterbildung investieren, um ihre Berufschancen zu verbessern.

sus-Daten zusätzlich ein Abgrenzungsproblem: So wird nicht erhoben, inwieweit die getätigte informelle Bildung tatsächlich berufsrelevant ist, obwohl gerade hier – etwa bei der Nutzung des Internets – unterschiedlichste Verwendungszwecke eine Rolle spielen. Bezüglich dieser Punkte wäre es wünschenswert, eine Ausweitung des Schwerpunkt-Fragenkatalogs um einige wenige Items in Betracht zu ziehen, um noch aussagekräftigere Ergebnisse über das Weiterbildungsverhalten erhalten zu können. Angesichts der steigenden Bedeutung des lebenslangen Lernens für nahezu alle Tätigkeitsbereiche dürften Relevanzabwägungen dabei keine Rolle spielen. Bei den multivariaten Auswertungen hat sich ferner gezeigt, dass der Vergleich der drei Untersuchungsgruppe nur eingeschränkt durchgeführt werden konnte: Der Zugang zu Weiterbildung wird bei Normalarbeitsverhältnissen und bei atypischen Beschäftigungsformen von ähnlichen Faktoren beeinflusst, da er gleichermaßen unternehmerischen Abwägungen unterliegt, während die Maßnahmen für Arbeitslose auch anderen Prämissen folgen. Darüber hinaus sind im Datensatz wenig Variablen enthalten, welche die Weiterbildungsteilnahme von Arbeitslosen beeinflussen können. Demgegenüber liegen für die Beschäftigten zahlreiche relevante Informationen vor wie z. B. die Branche oder die Stellung im Beruf. Da die für alle Gruppen gleichermaßen verfügbaren soziodemographischen Merkmale nur geringe Erklärungskraft haben, bedeutet dies, dass die Vergleiche zwischen den beiden Erwerbstätigengruppen besser durchzuführen waren als die Vergleiche in Bezug auf die Arbeitslosen.



**Literatur**

- Alda, Holger (2005): Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI / IAB / ISF / INIFES (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht*, VS Verlag, Wiesbaden, S. 245-270.
- Andreß, Hans-Jürgen / Güllner, Miriam (2001): Scheidung als Armutsrisiko. In: Barlösius, Eva / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (Hrsg.): *Die Armut der Gesellschaft*, Leske und Budrich, Opladen, S. 169-200.
- Asef, Dominik (2006): Niedriger Bildungsabschluss verringert Berufschancen. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 15. September 2006.
- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Eine Repräsentativ-Studie zum Lernbewusstsein und -verhalten der deutschen Bevölkerung. In: *edition QUEM, Studien zur beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozess*, hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Band 18, Waxmann, Münster, S. 9-200.
- Baethge, Martin / Kupka, Peter (2005): Bildung und soziale Strukturierung. In: SOFI / IAB / ISF / INIFES (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht*, VS Verlag, Wiesbaden, S. 177-210.
- Bartelheimer, Peter (2005): Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung. In: SOFI / IAB / ISF / INIFES (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht*, VS Verlag, Wiesbaden, S. 85-124.
- Becker, Rolf (1993): Zur Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den Berufsverlauf. Eine empirische Längsschnittuntersuchung über Weiterbildungs- und Berufschancen. In: Meier, Arthur / Rabe-Kleberg, Ursula (Hrsg.): *Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel*, Luchterhand, Neuwied, S. 61-86.
- Becker, Rolf / Schömann, Klaus (1996): Berufliche Weiterbildung und Einkommensdynamik. Eine Längsschnittuntersuchung mit besonderer Berücksichtigung von Selektionsprozessen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Heft 3, S. 426-461.
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute (2003): Denn wer da hat, dem wird gegeben. IAB-Materialien, Heft 1, S. 15-16.
- Blaschke, Dieter / Nagel, Elisabeth (1995): Beschäftigungssituation von Teilnehmern an AFG-finanzierter Weiterbildung. *MittAB*, Heft 2, S. 195-213.
- BMBF (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn u. a..
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard: *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt: Sonderband; 2*, Schwartz, Göttingen.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, UVK, Konstanz.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, UVK, Konstanz.

- Dehnbostel, Peter (1993): Lernen am Arbeitsplatz und neue Lernortkombinationen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Umsetzung neuer Qualifikationen in die Berufsbildungspraxis, Bildung und Wissen, Nürnberg, S. 163-168.
- Dostal, Werner (1991): Weiterbildungsbedarf im technischen Wandel. MittAB, Heft 2, S. 304-316.
- Dostal, Werner (2005): Qualifikation und Arbeitsmarktdynamik. In: SOFI / IAB / ISF / INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, VS Verlag, Wiesbaden, S. 481-504.
- Emmerling, Dieter / Riede, Thomas (1997): 40 Jahre Mikrozensus. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 3, S. 160-174.
- Grotheer, Michael / Struck, Olaf (2003): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung. MittAB, Heft 3, S. 300-328.
- Grünewald, Uwe / Moraal, Dick / Schönfeld, Gudrun (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld.
- Hoffmann, Edeltraut / Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. MittAB, Heft 3, S. 409-425.
- Hujer, Reinhard / Wellner, Marc (2000): Berufliche Weiterbildung und individuelle Arbeitslosigkeitsdauer in West- und Ostdeutschland: Eine mikroökonomische Analyse. MittAB, Heft 3, S. 405-420.
- Keller, Bernd. / Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. WSI Mitteilungen, Heft 5, S. 235-240.
- Klammer, Ute / Tillmann, Katja (2001): Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, WSI, Düsseldorf.
- Konietzka, Dirk (2004): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf / Lauerbach, Wolfgang (Hrsg.): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, VS Verlag, Wiesbaden, S. 281-310.
- Kraemer, Klaus/ Frederic Speidel (2005). Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm / Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. VS Verlag, Wiesbaden, S. 367-390.
- Kratzer, Nick / Sauer, Dieter (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI / IAB / ISF / INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, VS Verlag, Wiesbaden, S. 125-150.
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Campus, Frankfurt a. M..
- Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Edition Sigma, Berlin.
- Leisering, Lutz (2000): „Exklusion“ – Elemente einer soziologischen Rekonstruktion. In: Büchel, Martin et. al. (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarkt-

- chancen und soziale Ausgrenzung in Deutschland, Leske und Budrich, Opladen, S. 11-22.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/8, S. 415-434 u. 457-475.
- Mückenberger, Ulrich (1986): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. Prokla, Heft 3, S. 31-45.
- Nuissl, Ekkehard / Schiersmann, Christiane / Siebert, Horst (2001): Literatur und Forschungsbericht Weiterbildung. Nr. 48
- OECD (1986): Flexibility in the Labour Market: The Current Debate. OECD, Paris.
- OECD (1989): Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises. OECD, Paris.
- Reinberg, Alexander / Hummel, Markus (2005): Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 9 / 13.06.2005.
- Schenk, Ulrich (2004): Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. In: Vogel, Bernhard (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. VSA-Verlag, Hamburg, S. 98-118.
- Schömann, Klaus / Becker, Rolf (2002): A Long-Term Perspective on the Effects of Training in Germany. In: Schömann, Klaus / O'Connell, Philip J. (Hrsg.): Education, training and employment dynamics. Transitional Labour Markets in the European Union, Edward Elgar, Cheltenham u. a., S. 153-185.
- Schreiber, Norbert (1998): Was nutzt berufliche Weiterbildung? Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen. Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 1, S. 29-47.
- Shahla, Hossein / Fischer, Andreas / Hubert, Tobias (2005): Mikrozensus Scientific Use File 2003. Dokumentation und Datenaufbereitung. Zuma-Methodenbericht 2005/06, Mannheim.
- Solga, Heoke (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und Ökonomischer Perspektive, Leske und Budrich, Opladen.
- Staat, Matthias (1997): Empirische Evaluation von Fortbildung und Umschulung, Nomos, Baden-Baden.
- Statistisches Bundesamt (1999): Faktisch anonymisiertes Einzelmaterial des Mikrozensus 1996. Methodische Erläuterungen, Definitionen und wichtige Hinweise zur Auswertung. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Strittmatter, Franz Josef (1992): Langzeitarbeitslosigkeit im Wohlfahrtsstaat. Zu ihren Auswirkungen auf soziale Systeme und den Verarbeitungsstilen der Betroffenen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 157, Nürnberg.
- Tsakoglou, Panos / Papadopoulos, Fotis (2002): Aggregate Level and Determining Factors of Social Exclusion in Twelve European Countries. Journal of European Policy, No. 3, S. 211-225.
- Wilkens, Ingrid / Leber, Ute (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, MittAB, Heft 3, S. 329-337.

---

## Weitere Anmerkungen zur Rekodierung

<sup>i</sup> Kommen bei mindestens zwei der vier Variablen fehlende Angaben vor, während die anderen verneint werden, so werden die Fälle bei der neuen Weiterbildungsvariablen als fehlend gewertet.

<sup>ii</sup> Personen, die aktuell in Ausbildung sind (ef127 = 7, 8), sowie Zivil- und Grundwehrdienstleistende (ef127 = 10, 11) werden ausgeschlossen, da sie in der Regel noch keine Berufsausbildung gemacht haben und berufliche Weiterbildung für sie daher bereits per definitionem wegfällt. Zudem würde ihre Berücksichtigung dazu beitragen, die atypische Beschäftigungsform „Befristung“ zu überschätzen, da in ihrem Fall die Befristung inhaltlich notwendig ist. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Schüler und Studenten (ef71 = 1), denn auch in ihrem Fall ist berufliche Weiterbildung per definitionem nicht relevant.

<sup>iii</sup> Die Abgrenzung wird über die normalerweise geleistete wöchentliche Arbeitszeit (ef141) vorgenommen. Dabei sehen wir ein Arbeitsverhältnis als Vollzeitarbeitsverhältnis an, wenn mindestens 35 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

<sup>iv</sup> Da das persönliche Erwerbseinkommen im MZ nicht ausgewiesen wird, müssen wir uns zur Spezifikation einer existenzsichernden Beschäftigung mit folgender Hilfskonstruktion begnügen: Wenn das Erwerbseinkommen existenzsichernd ist, sollten die Mittel für den Lebensunterhalt überwiegend aus der Erwerbstätigkeit kommen (ef338=1). Liegt in diesem Fall das persönliche Nettoeinkommen (ef372) jedoch unter 700€ (Grenze in Anlehnung an ALG 2 plus Wohngeld festgelegt), dann wird das Vollzeitarbeitsverhältnis als nicht-existenzsichernd angesehen. Nach vorgenommener Zuordnung von Beschäftigten in die Gruppe der Normalarbeitsverhältnisse bzw. der atypisch Erwerbstätigen wird zusätzlich mit weiteren Variablen nach dem Bezug von öffentlichen Zahlungen (Wohngeld, Sozialhilfe und Arbeitslosengeld, ef358, ef359, ef360) kontrolliert. Alle Erwerbstätigen, die als Transferleistungsbezieher identifizierbar sind, werden allein der zweiten Gruppe zugewiesen.

<sup>v</sup> Als einziger Indikator für ein Arbeitsverhältnis mit umfassendem Sozialversicherungsschutz und arbeitsrechtlicher Absicherung kann die nicht-geringfügige Beschäftigung dienen. D. h., die geringfügige Beschäftigung darf bei den Normalarbeitsverhältnissen nicht die einzige oder hauptsächliche Tätigkeit sein. Weitere Kontrollen auf der Basis des Zugangs zu einzelnen Sozialversicherungen können nicht vorgenommen werden, da hier ungeklärte Unstimmigkeiten auftreten und Datenfehler vermutet werden. So sind im Datensatz z. B. nicht geringfügig beschäftigte Angestellte vorzufinden, die nicht gesetzlich rentenversichert sind. Zudem dürften Angestellte und Arbeiter nur aus der gesetzlichen Krankenversicherung aussteigen, wenn ihr Einkommen die Bemessungsgrenze überschreitet. Dennoch sind im Datensatz Arbeiter und Angestellte mit geringem Einkommen, die nicht pflichtversichert sind.

<sup>vi</sup> Im Mikrozensus wird bei der Frage zur Meldung beim Arbeitsamt nicht zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitslosen unterschieden, so dass als Folge 4.000 Erwerbstätige als beim Arbeitsamt Gemeldete eingeordnet werden. Aus diesem Grund berücksichtigen wir in einem ersten Schritt nur Nichterwerbstätige, die beim Arbeitsamt gemeldet sind. Um die erwerbstätigen Arbeitssuchenden von den tatsächlich Arbeitslosen, die in minimalem Umfang erwerbstätig sein können, zu trennen, zählen wir in einem zweiten Schritt nur diejenigen Erwerbstätigen zu unserer Arbeitslosenkategorie hinzu, die Leistungen von der Arbeitsagentur erhalten. Aufgrund der Fragebogenführung wissen wir von Erwerbslosen (ef504 = 2), die eine Tätigkeit in Aussicht haben (ef208 = 2, 3), nicht, ob sie beim Arbeitsamt gemeldet sind. Denn ihnen wird die Frage zur Meldung beim Arbeitsamt nicht gestellt. Eine Unterschätzung der Arbeitslosenzahlen dürfte die Folge sein. Nichterwerbspersonen und Erwerbslose (ef504 >1), die sich nicht arbeitslos gemeldet haben (ef214 = 8), fallen aus den Berechnungen ebenfalls heraus, da sie kein Anrecht auf arbeitsamtsgeförderte Weiterbildung haben.

<sup>vii</sup> Die Variablen werden analog zur vorherigen Beschreibung gebildet: Die Teilzeittätigkeit geht von weniger als 35 normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden aus (ef141 < 35). Eine nicht-existenzsichernde Beschäftigung liegt vor, wenn die Mittel für den Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbstätigkeit kommen (ef338 = 1), jedoch unter 700€ liegen (ef372 zwischen 1 und 4), oder der Lebensunterhalt von Erwerbstätigen (ef504 = 1) überwiegend durch andere Einkommensquellen bestritten wird (ef338 > 1 und ef372 zwischen 1 und 24). Die Befristung wird mit ef134 = 1 erfasst. Die hauptsächlich geringfügige Beschäftigung (ef99 = 1) wird schließlich von der nicht hauptsächlich geringfügigen Beschäftigung (ef99 = 8 oder ef98 = 8) abgegrenzt.