Betriebliche Weiterbildungsungleichheit

Wie Personalstrategien und relationales Aushandlungspotential die Zugangschancen zu non-formaler Weiterbildung beeinflussen

Monografisches Dissertationsprojekt

BIBB-Graduiertenförderung | FU Berlin

Betreuung: Prof. Dr. Heike Solga
Zweitgutachten: Prof. Dr. Martin Ehlert

Problemstellung

Gesellschaftliche Transformationsprozesse: Anpassungsdruck auf Betriebe & Beschäftigte

Non-formale Weiterbildung: kursförmig; Sicherheitsnetz; Betrieb = wichtigste Anbieter
(vgl. Ebner & Ehlert 2018; AES 2024)

Konsequenzen betrieblicher Weiterbildungsungleichheit (WBU):

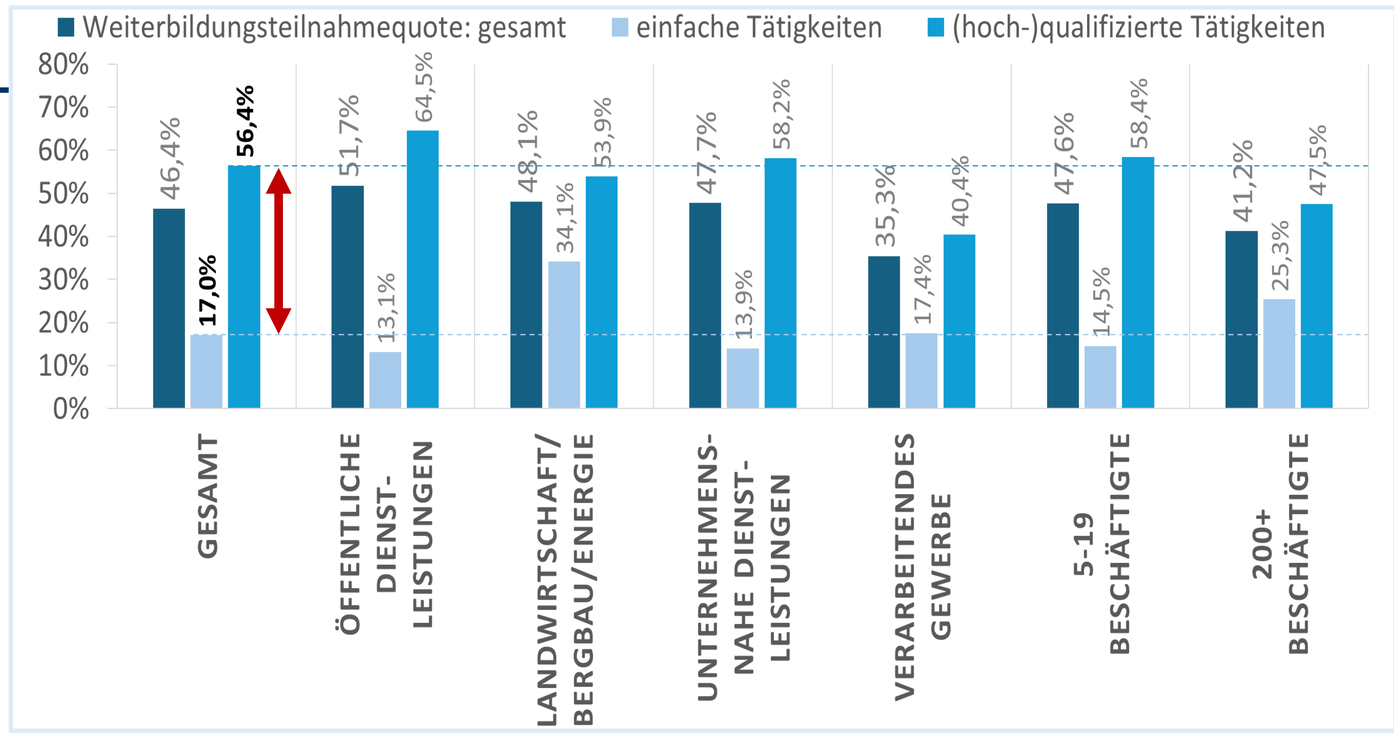
- Für betroffene Beschäftigte: kumulative Nachteile in persönlicher & berufl. Entwicklung
- Für Betriebe: ungenutzte Kompetenzpotentiale, Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, …

Betriebe = Arenen sozialer Aushandlungsprozesse (Wotschack & Solga, 2014)

- Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten haben geringes soziales Aushandlungspotential
- Eingeschränkter Zugang zu betrieblichen Ressourcen (Zeit und Geld für Weiterbildung)

Forschungslücke: Opportunitätsstrukturen jenseits von Branche & Betriebsgröße

- Untersuchung von Weiterbildungsaktivität bisher meist auf System- oder Individualebene
  (vgl. Hornberg, Heisig & Solga, 2023)
- Bisher meist Segmentations- oder Humankapitalperspektiven & Individualdatensätze
- 1 Relationales Aushandlungspotential? 2 Personalstrategien? 3 Feldeinflüsse?



Tätigkeitsniveauspezifische Weiterbildungsteilnahmequoten nach Branche und Betriebsgröße; BIBB-Qualifizierungspanel 2014-2020, gewichtete Daten, Weiterbildungsbetriebe, n = 14.596

Theoretischer Rahmen

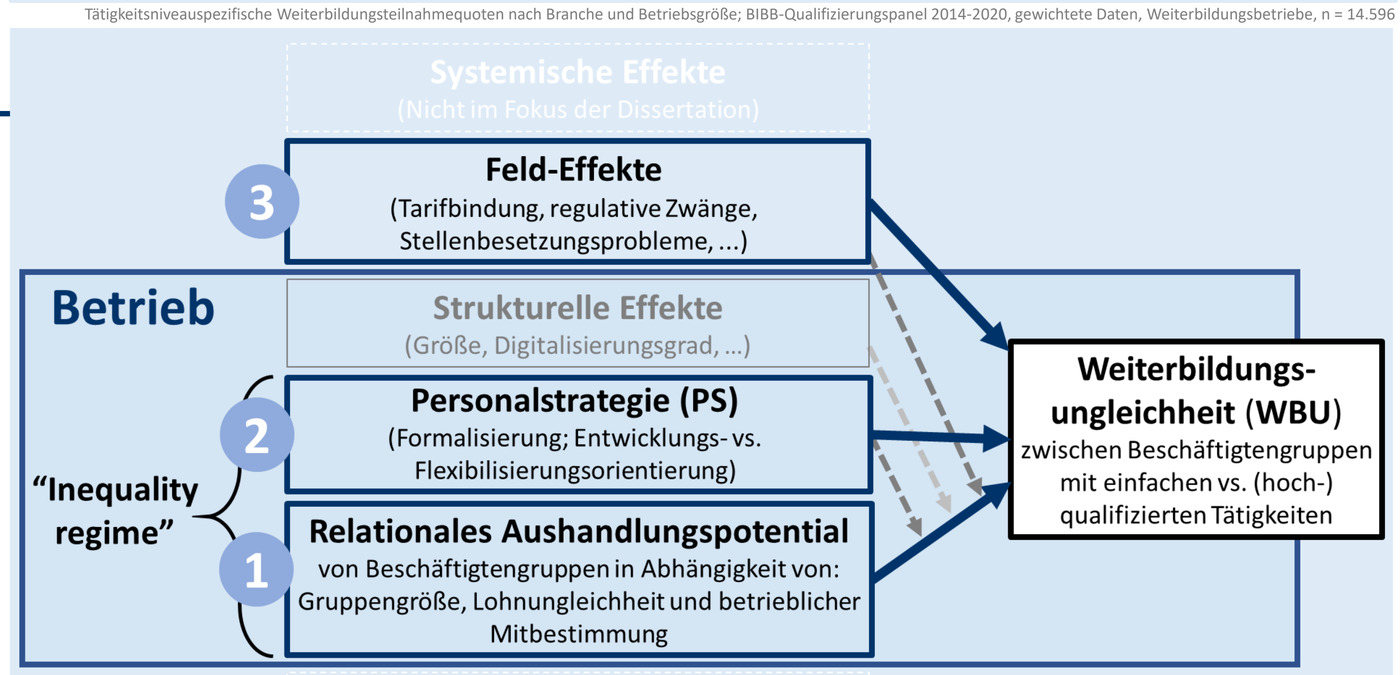
Relationale Ungleichheitstheorie (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019)

- Organisationen: wichtigster Ort der Ressourcenakkumulation und -verteilung
- Soziale Beziehungen: Aushandlung von Ressourcen (!= methodologischer Individualismus)
- Mechanismen: Inanspruchnahme, Ausbeutung & Soziale Schließung
- Inequality Regimes: Institutionalisierte Logik, mit der Ungleichheiten legitimiert werden
- $H1_{a,b,c}$: Gruppengröße (a), Lohnposition (b) & Betriebsräte (c) erhöhen **Weiterbildungsteilnahmequote** (**WBTQ**) von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten
- $H2$: Formalisierte Personalstrategien erhöhen WBTQ Beschäftigter mit einf. Tätigkeiten
- $H3$: Regulative & koerzive Feldeinflüsse erhöhen WBTQ Beschäftigter m. einf. Tätigkeiten

Transaktionskostentheorie (Williamson, 1985)

- Transaktionskostenproblem: Weiterbildungskosten (Zeit & Geld) müssen in Gegenwart getragen werden, während zukünftiger Nutzen für Betriebe & Beschäftigte unsicher ist
- Entwicklungslogik (langfristig, Bindung) vs. Flexibilisierungslogik (kurzfristig, Verwertung)

$H4$: Entwicklungsorientierte Personalstrategien **−** → Unsicherheiten in Bezug auf Weiterbildungsrendite **+** → Weiterbildungsteilnahmequoten



Empirische Strategie

Daten: BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (Friedrich, Gerhards, Mohr, Troltsch 2023)

- **Grundgesamtheit**: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland
- **Analysesample**: Weiterbildende Betriebe mit mindestens je drei Beschäftigten mit einfachen und mit (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten in Welle 2018 (n = 1923 brutto)
- **Methoden** u.a.: Latente Klassenanalyse (siehe rechts) und OLS-Regressionen
- Drei zentrale **abhängige Variablen**:
  1. WBTQ von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten
  2. WBTQ von Beschäftigten mit (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten
  3. WBU: Differenz in den WBTQ (Robustness-Check: Odds-Ratio)
- **Erklärende Variablen**, u.a.:
  - Feldeinflüsse: Tarif, regulative Zwänge und Stellenbesetzungsprobleme
  - Personalstrategien: Formalisierung sowie Entwicklungs- vs. Verwertungslogik
  - Relational: Gruppengröße, Lohnposition & Mitbestimmung
- **Kontrollvariablen**, u.a.: Betriebsgrößenklassen, Branchen, Digitalisierungsgrad

Latente Klassenanalyse: Personalstrategien

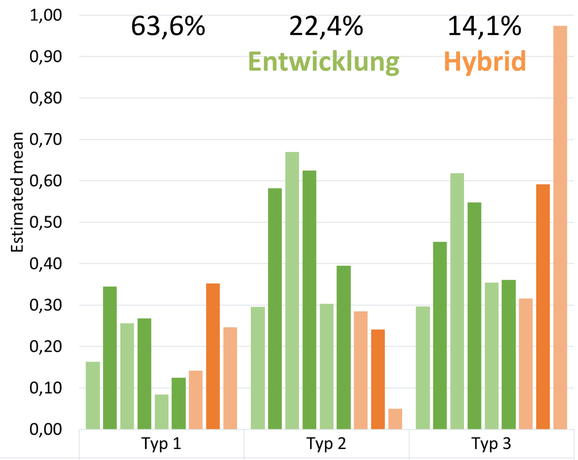
- Typologie betrieblicher Personalstrategien anhand der Kombinationsmuster folgender Betriebsmerkmale:

Arbeitshypothesen:

- Entwicklungsorientierung
  - Kompetenzmanagement
  - Lernförderliche Arbeitsorganisation
  - Beteiligung an Ausbildung und Aufstiegsfortbildungen
  - Interne Rekrutierung
- Flexibilisierungsorientierung
  - Externe Rekrutierung
  - Vernetzung für Personalaustausch
  - Flexibilisierung (Befristungen)

(Vorläufiges) **Ergebnis**:

- Drei Personalstrategietypen



	Typ 1	Typ 2	Typ 3
Ausbildung (Investitionsmotiv)	0,163	0,296	0,297
Weiterbildung: betriebsspezifisch	0,345	0,582	0,453
Weiterbildung: allgemein, formal	0,256	0,669	0,619
Kompetenzmanagement	0,268	0,625	0,547
Arbeitsorganisation: lernförderlich	0,085	0,303	0,355
Rekrutierung: Intern	0,125	0,395	0,361
Vernetzung (Personalaustausch)	0,142	0,285	0,316
Rekrutierung: Extern	0,353	0,241	0,592
Flexibilisierung: z.B. Befristungen	0,246	0,050	0,974

Latente Klassenanalyse im Subsample weiterbildender Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, BIBB-Qualifizierungspanel 2018, n=3194

Kernergebnisse (vorläufig), Ausblick & Transfer

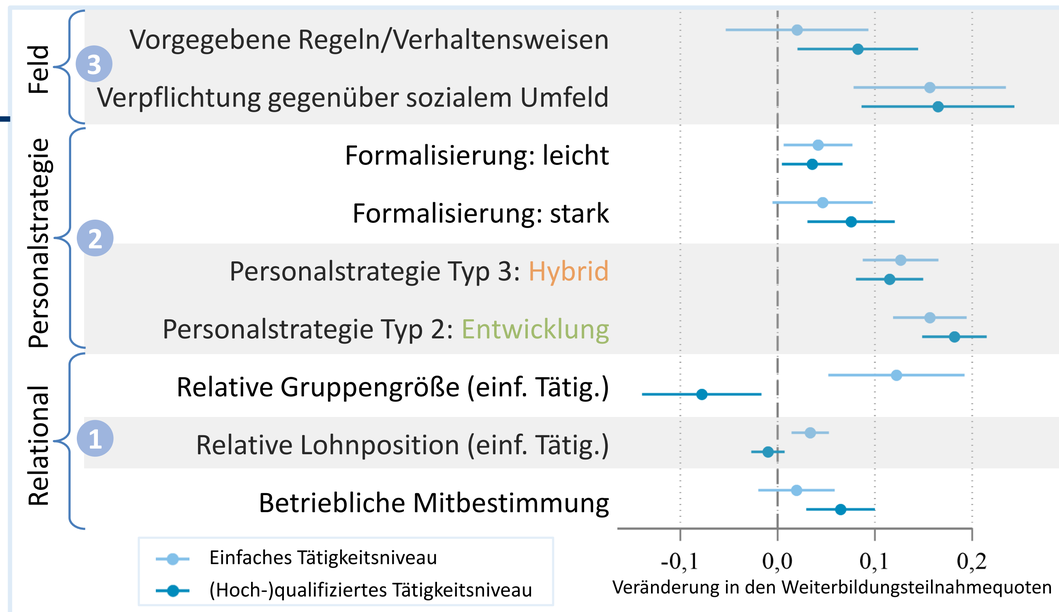
Kernergebnisse: Feldeinflüsse, Personalstrategien & relationales Aushandlungspotential wirken zusammen

- Gruppengröße & Lohnposition positiv mit WBTQ_einfach assoziiert → $H1_{a,b}$ ✔ Mitbestimmung nicht → ~~$H1_c$~~
- Beide WBTQs erhöhen sich mit steigendem Formalisierungsgrad betrieblicher Personalstrategien → $H2$ (✔)
- Leichte Formalisierung hilft Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten mehr; bei starker Formalisierung umgekehrt
- Ähnliches Muster mit größeren Effektstärken bei den Personalstrategietypen Hybrid und Entwicklung → $H4$ ✔
- *Regulative* Feldeinfl. positiv mit WBTQ_(hoch-)qualifiziert assoziiert; *normative* auch mit WBTQ_einfach → ~~$H3$~~

Limitation: u.a. betriebliche Mikroebene empirisch schwer zu greifen (1 Person = Proxy in Betrieb)

Ausblick & Transfer: Projektentwicklung „Zwischen Betrieb und Familie" mit Marco Seegers

- Simultane Untersuchung der Opportunitätsstrukturen für Weiterbildungschancen in Betrieb und Familie
- Verknüpfung von betrieblicher Ebene mit individuell/familiärer Ebene mittels **Linked-Employer-Employee Daten**
- Geplanter Transfer u.a.: betriebliches Weiterbildungspersonal & Interessensvertretungen



OLS-Regressionen (siehe „Empirische Strategie"), BIBB-Qualifizierungspanel 2018, ungewichtete Daten, list-wise deleted missings, n= 1422-1780

Ebner, C., & Ehlert, M. (2018). Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie, 70(2), 213–235. https://doi.org/10.1007/s11577-018-0518-x

Friedrich, A., Gerhards, C., Mohr, S., Troltsch, K., (2023). BIBB-Qualifizierungspanel 2011 bis 2021 long: GWA_1.0. Bonn: BIBB - Federal Institute for Vocational Education and Training. https://doi.org/10.7803/371.1121.1.2.10

Hornberg, C., Heisig, J. P., & Solga, H. (2024). Explaining the training disadvantage of less-educated workers: the role of labor market allocation in international comparison. Socio-Economic Review, 22(1), 195–222. https://doi.org/10.1093/ser/mwad023

Tomaskovic-Devey, D., & Avent-Holt, D. R. (2019). Relational inequalities: An organizational approach. Oxford scholarship online. New York, NY: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oso/9780190624422.001.0001

Wotschack, P., & Solga, H. (2014). Betriebliche Weiterbildung für benachteiligte Gruppen. Förderliche Bedingungskonstellationen aus institutionentheoretischer Sicht. Berliner Journal Für Soziologie, 24(3), 367–395.

Williamson, O. E. (1985). The Economic Institutions of Capitalism. New York: Free Press.

berufe. bilden. zukunft.

Mortimer Schlieker
Arbeitsbereich 1.4 Kompetenzentwicklung
mortimer.schlieker@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung