

Betriebliche Weiterbildungsungleichheit

Die Rolle von Aushandlungspotenzial, Personalstrategien und Feldeinflüssen

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, ...

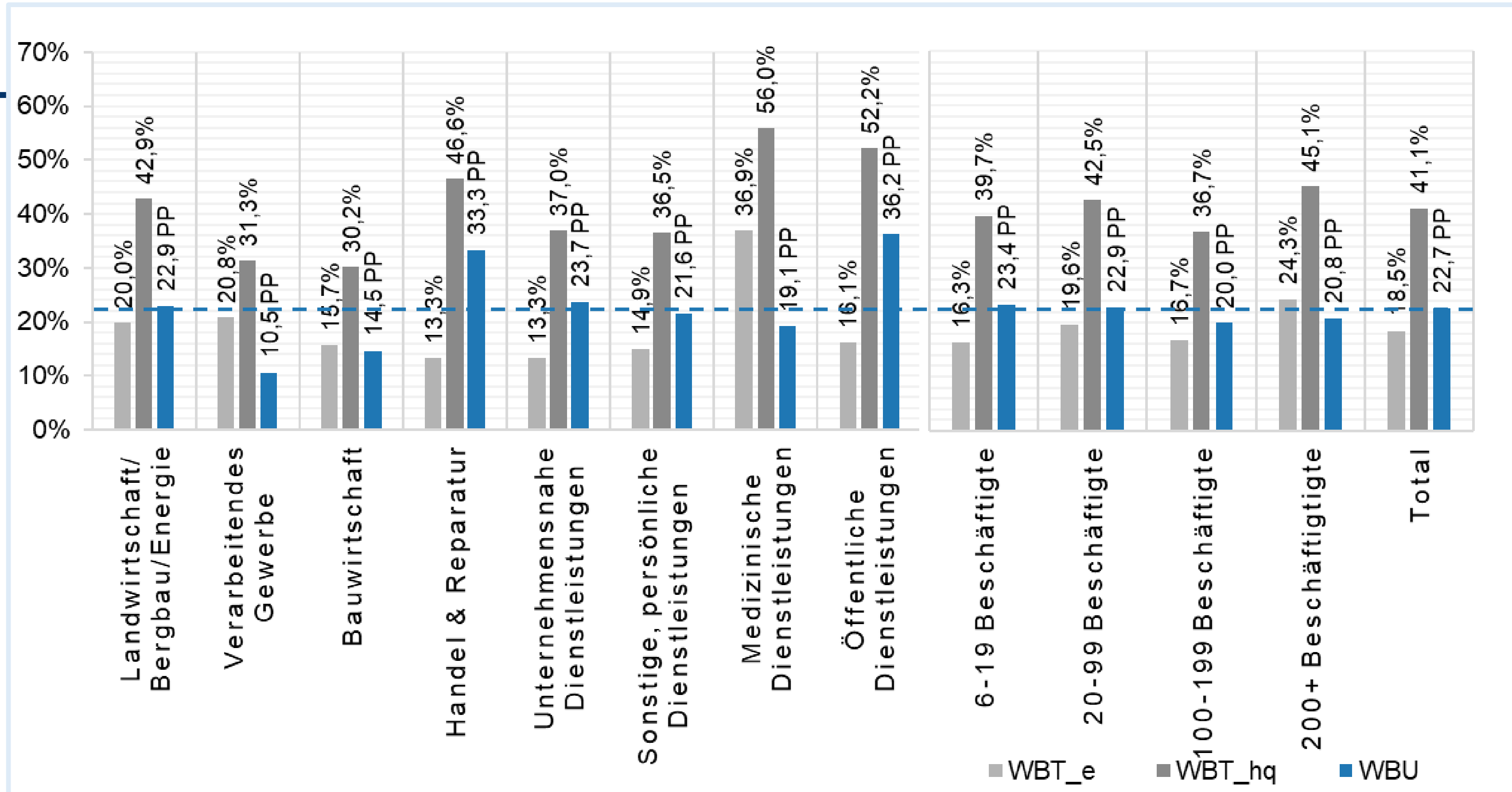
Betriebe = Arenen sozialer Aushandlungsprozesse (Wotschack & Solga, 2014)

- 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 Aushandlungspotenzial? 2. Personalstrategien? 3. Feldeinflüsse?



Tätigkeitsniveauspezifische Weiterbildungsteilnahmequoten (WBT_e und WBT_hq) sowie Weiterbildungsungleichheit als deren Differenz (WBU) nach Branche und Betriebsgröße; Daten: BIBB-Qualifizierungspanel 2018-2019, n=1.960, Multiple-Imputation (M=20), beschäftigtenstrukturell gewichtet. Eigene Berechnung und Darstellung.

Theoretischer Rahmen

Zwei-Barrieren-Modell zur Entstehung betrieblicher Weiterbildungsungleichheit

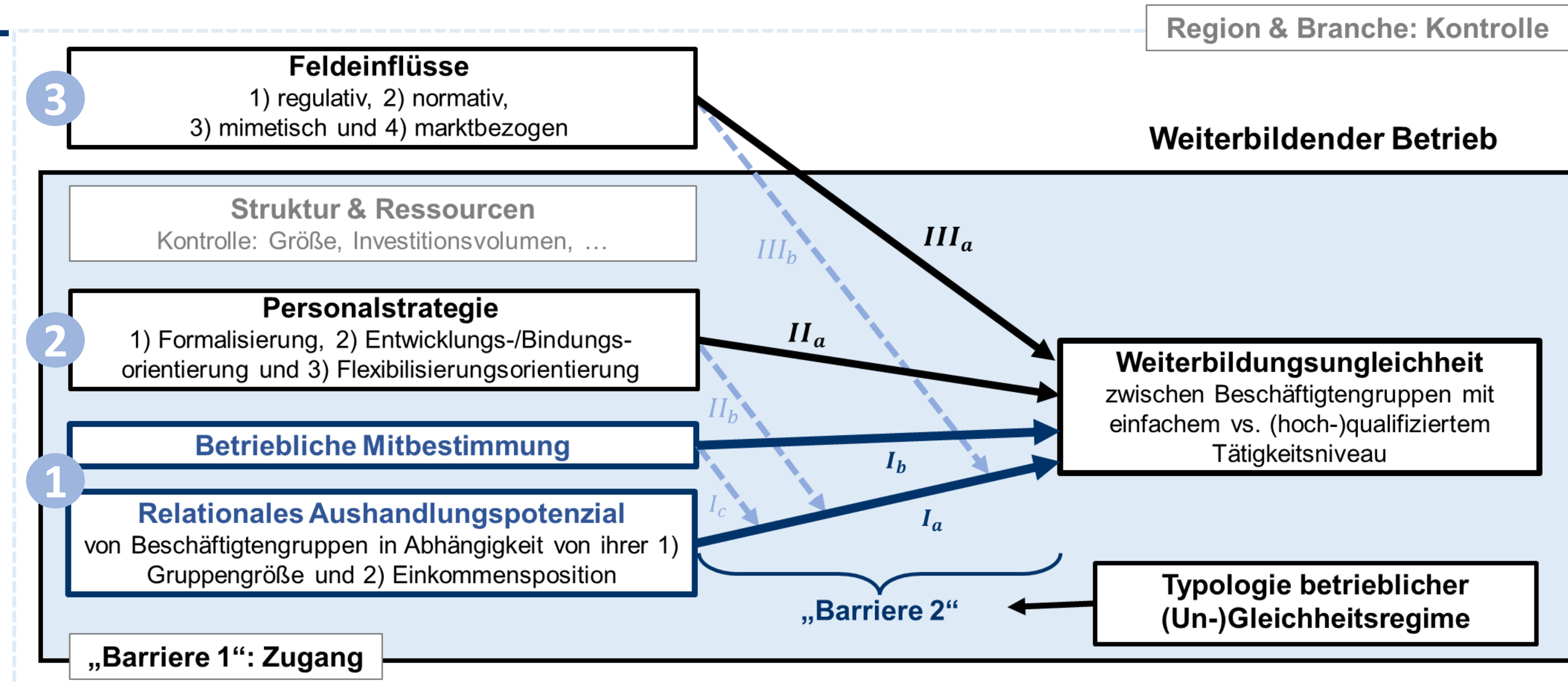
- Barriere 1:** Zugang zu weiterbildenden Betrieben
- Barriere 2:** Zugang zu Weiterbildungsressourcen in weiterbildenden Betrieben

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
- (Un-)Gleichheitsregime:** Institutionalisierte Logik, die bestehende Ungleichheit legitimiert

Ergänzung durch Transaktionskosten-, Segmentations- und Feldtheorie

- Hypothesen zu Einflussfaktoren aus drei Einflussbereichen:
 - I:** Relationales Aushandlungspotenzial (RAP)
 - II:** Personalstrategien (PS); direkte und moderierende Einflüsse
 - III:** Feldeinflüsse; direkte und moderierende Einflüsse

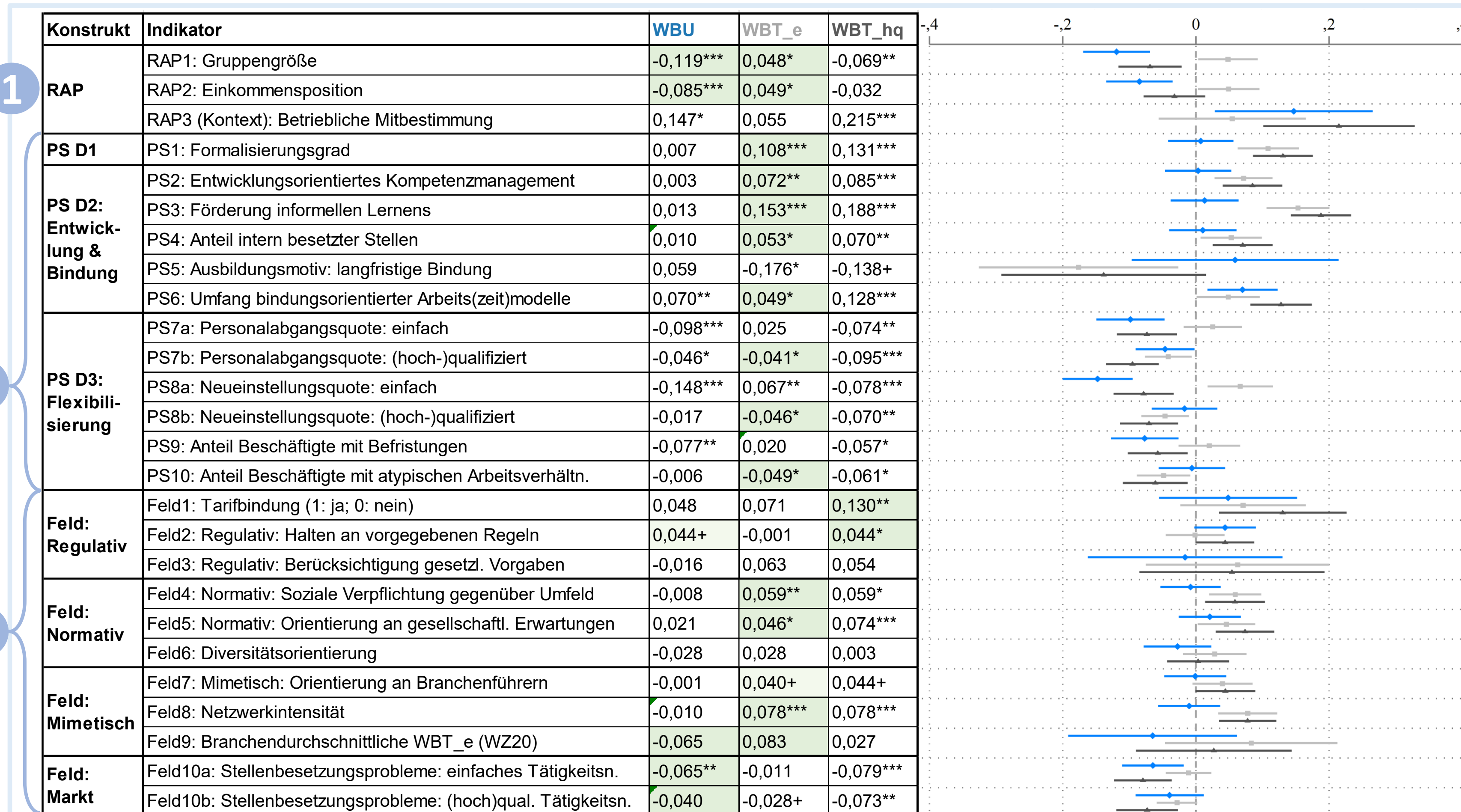


Konzeptioneller Rahmen der Arbeit. Eigene Darstellung.

Empirische Strategie

Daten: BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2018/2019 (Friedrich, Gerhards, Mohr, Troltsch 2023)

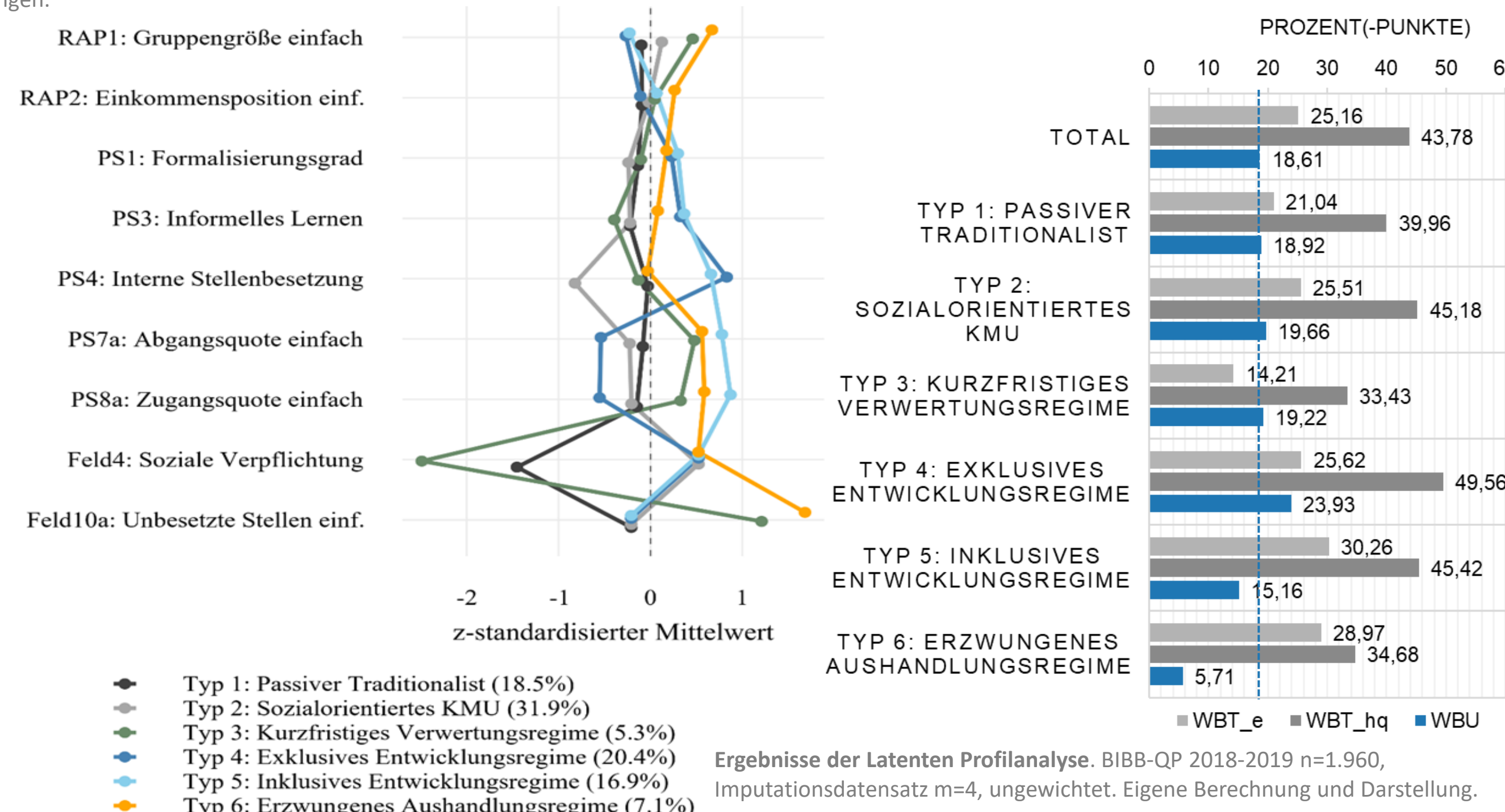
- Analysesample:** Weiterbildende Betriebe mit mindestens je drei Beschäftigten je Tätigkeitsniveau (einfach und (hoch-)qualifiziert) (n = 1.960)
- Multiple Imputation (M=20)
- Methodisches Vorgehen** in drei Phasen:
 - Deskriptiv: Verbreitung von WBU zwischen und innerhalb von Betrieben
 - Quasi-kausalanalytisch: OLS-Regressionen mit Moderationsanalysen
 - Explorativ: LASSO-Regression, Shapley-Dekomposition und Latente Profilanalyse
- Drei zentrale **abhängige Variablen:**
 - WBT_e: Teilnahmequote von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten
 - WBT_hq: Teilnahmequote von Beschäftigten mit (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten
 - WBU: Differenz von WBT_hq - WBT_e (Sensitivitätsanalysen: Odds-Ratio)
- Erklärende Variablen** aus drei Bereichen:
 - RAP: Gruppengröße, Lohnposition & Mitbestimmung
 - PS: Formalisierung, Entwicklungs-, Bindungs- und Flexibilisierungsorientierung
 - Feldeinflüsse: regulativ, normativ, mimetisch und Marktwänge
- Kontrollvariablen**, u.a.: Betriebsgrößenklassen, Branchen, Ressourcenausstattung, ...



Beta-standardisierte OLS-Koeffizienten aller Indikatoren im Überblick. BIBB-OP 2018-2019, N=1960, multiple Imputation (M=20), ungewichtet, robuste Standardfehler. Hypothesenkonformität = Grün. Eigene Berechnungen und Darstellungen.

Kernergebnisse & Ausblick

- Zweistufige Selektion:** Sozial selektiver Zugang bereits zu weiterbildenden Betrieben (Barriere 1)
- Aushandlungspotenzial wirkt:** Umverteilung bei hoher Gruppengröße & Einkommensposition
- „Fahrstuhleffekt“ bei Personalstrategien:** Höhere Teilnahme für alle Gruppen durch Formalisierung und Entwicklungsorientierung, aber bei konstanter absoluter Ungleichheit.
- Paradoxe Ungleichheitsreduktion:** Verringerung der Ungleichheit durch Marktdruck & Fluktuation, primär via Absenkung der Teilnahme Privilegierter („Abschwächungseffekt“).
- „Entkopplung“ institutioneller Regeln:** Verfestigung der Ungleichheit durch privilegierte Nutzung von Tarifverträgen und eine auf (Hoch-)Qualifizierte ausgerichtete Mitbestimmung.
- Zwei Wege zu mehr Chancengleichheit:** Identifikation eines proaktiven Pfades („Inklusives Entwicklungsregime“) und eines reaktiven Pfades („Erzwungenes Aushandlungsregime“).
- Ausblick (Projekt BeFaWei):** Analyse der Wechselwirkung von betrieblichen und familiären Kontexten mittels Linked-Employer-Employee-Daten und qualitativer Betriebsfallstudien (Schlieker & Seegers 2025).



Ergebnisse der Latenten Profilanalyse. BIBB-OP 2018-2019 n=1.960, Imputationsdatensatz m=4, ungewichtet. Eigene Berechnung und Darstellung.

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/978019062422.001.0001>

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

Schlieker, M., & Seegers, M. (2025). Zwischen Betrieb und Familie: Barrieren unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen im Zugang zu non-formaler Weiterbildung (BeFaWei). *Forschungsprojekt im Rahmen des BIBB-Jahresforschungsprogramms*, Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/205339.php>

