

# Weiterkommen durch Weiterbildung? – Nutzen von Weiterbildung für Erwerbstätige in Vollzeit und Teilzeit

**JONATHAN ZORNER**

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Kosten, Nutzen, Finanzierung« im BIBB

**Erwerbstätige in Teilzeit nehmen seltener an betrieblicher Weiterbildung teil als Erwerbstätige in Vollzeit. Wer sich als Teilzeiterwerbstitige berufsbezogen weiterbilden möchte, wird häufiger selbst aktiv. Doch lohnt sich diese Eigeninitiative? Welche Ziele verfolgen Erwerbstätige in Teilzeit im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten mit einer berufsbezogenen Weiterbildung und können ihre Erwartungen erfüllt werden? Eine Befragung von Weiterbildungsteilnehmenden im Rahmen des Bundesprogramms Bildungsprämie gibt dazu Aufschluss.**

## Weiterbildung von Erwerbstätigen in Teilzeit und Vollzeit

In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit von 18 auf aktuell 28 Prozent gestiegen (vgl. BA 2017). Betrachtet man ihre Teilnahme an *betrieblicher Weiterbildung*, so sind sie im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten hier seltener vertreten. Laut aktuellem Trendbericht des Adult Education Survey – AES (vgl. BMBF 2017) liegt ihre Teilnahmequote in diesem Weiterbildungssegment bei 40 Prozent und damit um neun Prozentpunkte unter der von Vollzeitbeschäftigten (49%). Anders stellt sich die Situation bei der *individuell berufsbezogenen Weiterbildung* dar. In diesem Segment sind Teilzeitkräfte – wenn auch auf niedrigerem Niveau – mit sieben Prozent stärker vertreten als Vollzeitkräfte (5%) (vgl. BMBF 2017, S. 27).

Das Bundesprogramm Bildungsprämie fördert die *individuelle berufsbezogene Weiterbildung* von Erwerbstätigen (in Voll- und Teilzeit) mit geringem Einkommen (vgl. Infokasten).

Betrachtet man die Monitoring-Daten des Programms, so zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeiterwerbstitigen, die eine Bildungsprämie in Anspruch genommen haben, auch hier in den letzten sieben Jahren deutlich zugenommen hat von 36 Prozent im Jahr 2009 auf mittlerweile 50 Prozent (2017). Interessant ist nun zu erfahren, ob sie von der Teilnahme auch profitieren.

Auf Basis einer Teilnehmerbefragung in der zweiten Förderphase (vgl. Infokasten) lässt sich zeigen, mit welchen Erwartungen die Teilzeitbeschäftigten eine Weiterbildung begonnen haben, ob sie ihre Erwartungen auch realisieren konnten und ob sich dabei Unterschiede in den Einschätzungen von Teilzeit- und Vollzeitkräften ergaben.

## Unterschiedliche Erwartungen, ähnliche Realisierungschancen

Anhand einer vorgegebenen Liste sollten die Befragten angeben, welchen Nutzen sie durch die geförderte Weiterbildung erwartet haben und wel-

che dieser Nutzenaspekte sie bereits realisieren konnten (vgl. Abb.). In die Analysen gehen nur Personen ein, deren Weiterbildung zum Zeitpunkt der Befragung bereits beendet war.

Für beide Teilgruppen ergibt sich – von zwei Ausnahmen abgesehen – bei den Nutzenerwartungen die gleiche Rangfolge. Gleichwohl werden einzelne Aspekte unterschiedlich häufig genannt. So erwarten Teilzeitkräfte deutlich häufiger, eine berufliche Nebentätigkeit besser ausführen zu können. Dies erscheint naheliegend, da sie sicherlich häufiger als Vollzeitkräfte einer solchen nachgehen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Fast alle Befragten erwarten von ihrer Weiterbildung eine Steigerung ihrer persönlichen Zufriedenheit. Dies gilt für beide Beschäftigtengruppen gleichermaßen.

Unterschiede zeigen sich dagegen in den aufstiegsorientierten Erwartungen, ein höheres Gehalt und eine höhere Position zu erzielen. Beide Erwartungen sind bei Vollzeitkräften stärker ausgeprägt. Aspekte, die eher auf eine berufliche Neuorientierung deuten, sind dagegen häufiger bei den Teilzeitkräften zu erkennen. 34 Prozent erhoffen sich, durch die Weiterbildungsmaßnahme einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Ein

### Bundesprogramm Bildungsprämie

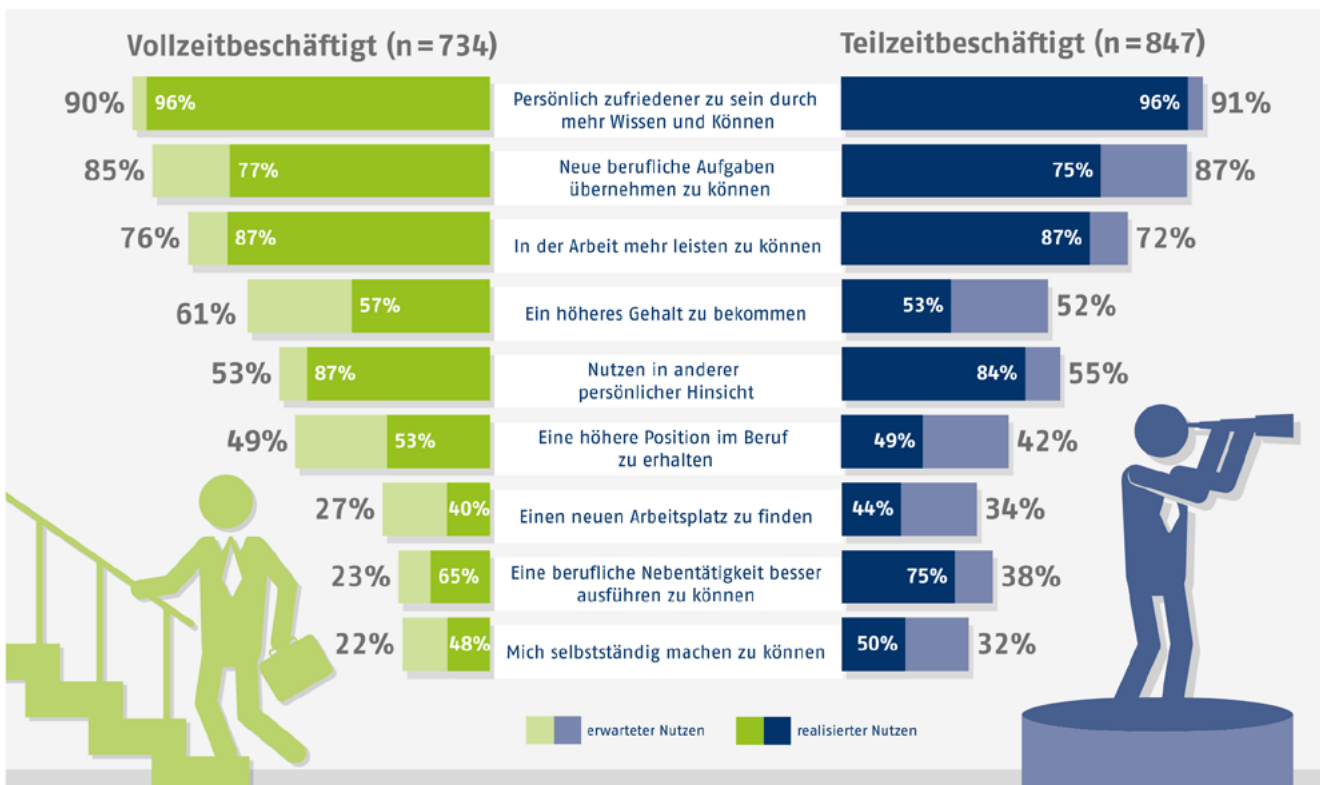
Die Bildungsprämie unterstützt arbeitgeberunabhängige Weiterbildungen, die dem beruflichen Fortkommen des/der Einzelnen dienen sollen. Gefördert werden auch Weiterbildungen, die die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit stärken (z. B. Grundbildung, EDV, Sprachen). Derzeit läuft die dritte Förderphase. Kernelement der Förderung ist der Prämiegutschein: Mit diesem übernimmt der Staat die Hälfte der Veranstaltungsgebühren, höchstens jedoch 500 Euro. Den Gutschein können Personen erhalten, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro bei Alleinstehenden (bzw. 40.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung) nicht übersteigt.

Das Bundesprogramm Bildungsprämie wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Die fachlich-wissenschaftliche Begleitung obliegt der Programmstelle Bildungsprämie im BIBB.

Ausführliche Informationen zum Programm: [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)

Abbildung

Nutzenerwartung und Anteil realisierter Erwartung von Weiterbildungsteilnehmenden nach Erwerbsstatus



Lesebeispiel: Von den 90 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, die sich von der Weiterbildung einen Nutzen für höhere persönliche Zufriedenheit erhofften, konnten 96 Prozent dieses Ziel realisieren.

Quelle: Teilnehmerbefragung der 2. Förderphase der Programmstelle Bildungsprämie (2015)

knappes Drittel erwartet, die Maßnahme auf ihrem Weg zur Selbstständigkeit nutzen zu können. Für Vollzeitkräfte spielen diese Aspekte mit 27 bzw. 22 Prozent eine geringere Rolle. Betrachtet man nun den realisierten Nutzen, so zeigt sich, dass er bei der persönlichen Zufriedenheit mit 96 Prozent für beide Gruppen am höchsten ist. Auch in allen anderen Items liegt der realisierte Nutzen in etwa gleich

hoch, wenn auch auf teilweise deutlich niedrigerem Niveau.

### Weiterbildung arbeitgeberunabhängig fördern

In dem untersuchten Sample konnten Nutzenerwartungen an eine arbeitgeberunabhängige Weiterbildungsförderung identifiziert werden, die teilweise mit dem Erwerbsstatus der

Teilnehmenden variieren. Inwiefern hier soziodemografische Unterschiede der beiden Teilgruppen eine Rolle spielen (vgl. Infokasten), wäre in weiteren Analysen zu prüfen. Dennoch bleibt festzuhalten, dass angesichts des wachsenden Anteils an Erwerbstätigen in Teilzeit eine Unterstützung, wie sie die Bildungsprämie bietet, wichtig ist. Sie kann dazu beitragen, Neuorientierungen zu unterstützen, die im günstigen Fall in eine auskömmliche und gesicherte Beschäftigung münden. ◀

#### Teilnehmerbefragung Bildungsprämie

In Kooperation mit dem Umfragezentrum Bonn führte die Programmstelle Bildungsprämie Mitte 2015 eine telefonische Befragung von 2.060 Gutscheinbezieherinnen und -bezieher der 2. Förderphase (12/2011–06/2014) durch. Zum Zeitpunkt des Gutscheinerhalts waren 931 der befragten Personen in Vollzeit und 1.047 Personen in Teilzeit tätig.

Von den Teilzeitbeschäftigten waren zwölf Prozent männlich (bei den Vollzeitbeschäftigten 40%). Während die befragten Teilzeitkräfte zur Hälfte älter als 44 Jahre waren, lag der Altersmedian der Vollzeitkräfte bei 37 Jahren. Die meisten Personen beider Gruppen stammten aus dem personenbezogenen Dienstleistungssektor. Gruppenunterschiede zeigten sich lediglich bei den Produktionsberufen (16% Erwerbstätige in Vollzeit, 5% in Teilzeit).

734 Vollzeitwerbstätige bzw. 847 Erwerbstätige in Teilzeit machten Angaben zu Erwartungen und Nutzen. Nur diese gingen in die Auswertung ein.

#### Literatur

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Nürnberg 2017

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn 2017