

IWAK Forschungsberichte 1

# Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften

Kyra Jäger  
Oliver Nüchter  
Juliane Würth



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



# Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften

## Impressum

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse der Studie „Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften“ zusammen. Der Projektzeitraum erstreckte sich vom 15.06.2010 bis zum 31.03.2011, Gefördert wurde die Studie durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL) und den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Die Studie wurde durchgeführt von



**IWAK**

**Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur**

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Autorinnen und Autoren:	Kyra Jäger, Oliver Nüchter, Juliane Wurth
Interviews und Dokumentation:	Ruth Hasberg, Juliane Wurth
CATI-Befragungen:	aproxima - Gesellschaft für Marktforschung und Sozialforschung, Weimar
Statistische Auswertungen:	Christian Baden, Oliver Nüchter
Erstellung Materialband:	Kyra Jäger, Oliver Nüchter
Ansprechpartner:	Oliver Nüchter, <a href="mailto:ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de">ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de</a> , 069/798-23843

# Inhaltsverzeichnis

<b>Das Wichtigste in Kürze</b>	<b>1</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2 Ausgangssituation und Stand der Forschung</b>	<b>8</b>
2.1 Teilzeitarbeit und Teilzeitbeschäftigte – Entwicklung und Bedeutung	8
2.2 Weiterbildungssituation von Teilzeitbeschäftigten	10
2.3 Motive und Hemmnisse für die Weiterbildung von Teilzeitkräften	12
2.4 Ausgangspunkte und Hypothesen der Studie	13
<b>3 Teilzeitbeschäftigung in Hessen</b>	<b>15</b>
3.1 Struktur und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	15
3.2 Strukturelle Merkmale von Teilzeitbeschäftigten	20
3.3 Zusammenfassung	28
<b>4 Der Weiterbildungsmarkt (nicht nur) für Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>29</b>
4.1 Allgemeine Trends in der Weiterbildung in Hessen	29
4.2 Das Weiterbildungsangebot für Teilzeitbeschäftigte	31
<b>5 Weiterbildung von Teilzeitkräften - Die Sicht der Betriebe</b>	<b>35</b>
5.1 Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften	35
5.2 Betriebliche Einschätzung von Motivation und Organisation	40
5.3 Zusammenfassung	49

<b>6</b>	<b>Weiterbildung von Teilzeitkräften - die Sicht der Beschäftigten</b>	<b>51</b>
6.1	Lebens- und Arbeitssituation der Teilzeitbeschäftigten	51
6.1.1	<i>Frühere Beschäftigungssituation</i>	52
6.1.2	<i>Aktuelle Beschäftigungssituation</i>	55
6.1.3	<i>Teilzeitbeschäftigung – Gründe und Perspektiven</i>	59
6.2	Weiterbildungsverhalten	62
6.2.1	<i>Betriebliche Weiterbildung</i>	63
6.2.2	<i>Überbetriebliche Weiterbildung</i>	67
6.2.3	<i>Individuelle Weiterbildung</i>	71
6.2.4	<i>Art und Häufigkeit der Weiterbildungsnutzung</i>	75
6.2.5	<i>Einschätzung der Weiterbildungseffekte</i>	78
6.2.6	<i>Weiterbildungsplanung</i>	81
6.3	Zusammenfassung	89
<b>7</b>	<b>Folgerungen</b>	<b>93</b>
7.1	Generelle Befunde	93
7.2	Probleme und Potenziale	96
7.3	Erste Empfehlungen	98
<b>8</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b>	<b>103</b>
<b>9</b>	<b>Literatur</b>	<b>107</b>
<b>Anhang</b>		<b>109</b>
	Abbildungsverzeichnis	109
	Tabellenverzeichnis	111

## Das Wichtigste in Kürze

Im Folgenden sind die wesentlichen Ergebnisse und Folgerungen der Studie zusammengefasst. Unterschieden wird hierbei zwischen den generellen Befunden zur Teilzeitarbeit, dem Weiterbildungsmarkt Hessens, wie er sich auch für Teilzeitkräfte darstellt, der betrieblichen Perspektive zur Weiterbildung von Teilzeitkräften, deren Selbsteinschätzung zum Weiterbildungsverhalten sowie den abgeleiteten zentralen Befunden.

### Generelle Befunde zur Teilzeitarbeit

- Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat in Hessen ebenso wie in Deutschland insgesamt im letzten Jahrzehnt zugenommen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten lag 2009 bei rund einem Viertel. Allerdings ist dieser Wert seit vier Jahren nahezu konstant, offensichtlich ist die Nachfrage nach Teilzeitkräften weitgehend gedeckt.
- Die Teilzeitquote ist in Großbetrieben tendenziell geringer als in kleineren Betrieben. Sektoral differenziert finden sich die höchsten Teilzeitquoten im Dienstleistungsbereich, während im Bausektor Teilzeitarbeit noch immer eher selten anzutreffen ist.
- Teilzeitarbeit ist noch immer eine Frauendomäne. Während die Teilzeitquote aller Beschäftigten wie erwähnt bei einem Viertel liegt, beträgt sie bei den weiblichen Beschäftigten 44 Prozent, mit anderen Worten: Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet in Teilzeit, und über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.
- Die Teilzeitquote differiert stark zwischen den einzelnen Berufen. In einigen Dienstleistungsberufen ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit tätig, in vielen Handwerksberufen spielt Teilzeit dagegen praktisch keine Rolle. Diese Berufsprofile unterliegen großen geschlechtsspezifischen Differenzen, wobei nicht zu klären ist, ob diese Berufe aufgrund der hohen Teilzeitquoten für Frauen attraktiver sind, oder ob die Berufswahlpräferenzen der Frauen für ein erhöhtes Teilzeitangebot sorgen.
- Die zahlenmäßig größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten entfällt auf die Altersgruppe der 35- bis 54-jährigen, anteilig steigt die Teilzeitquote jedoch linear mit dem Alter.
- Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Qualifikationsstruktur nicht wesentlich von den anderen Beschäftigten. Innerhalb der Gruppe der Teilzeitkräfte bestehen jedoch Differenzen: Während junge und männliche Teilzeitbeschäftigte ein etwas geringeres Qualifikationsprofil zeigen, haben weibliche und Teilzeitkräfte mittleren Alters häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung.

### **Der Weiterbildungsmarkt (nicht nur) für Teilzeitkräfte**

- Berufliche Weiterbildung in Hessen – ob betrieblich gefördert oder individuell getragen - gewinnt kontinuierlich an Bedeutung. Es gibt vor allem im Zeitraum der letzten zehn Jahre einen generellen Anstieg der Nachfrage nach Weiterbildung, und damit eine Differenzierung und Pluralisierung des Weiterbildungsangebots.
- Die allgemein erhöhte Förderungstendenz ist vor allem den Kleinbetrieben anzurechnen. Besonders stark gefördert wurden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Dienstleistungsbetrieben, am wenigsten im Baugewerbe.
- Knapp 37 Prozent aller Betriebe bilden konstant über einen längeren Zeitraum weiter, 63 Prozent dagegen nur in einigen Jahren oder nie.
- Fort- und weiterbildende Betriebe weisen einen signifikant höheren Anteil an qualifizierten Beschäftigten auf. Die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Mitarbeitern steigt zudem tendenziell zu deren eigener Qualifikation.
- Der Anteil der internen Maßnahmen an allen geförderten Maßnahmen stieg in den letzten sieben Jahren von 42 auf knapp 52 Prozent. Demnach wird sich die Möglichkeit zur Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft eher im internen Betrieb bieten, als durch ein externes Seminar.
- Ungefähr zwei Drittel der Betriebe ließen die Teilnahme von Arbeitnehmern an Maßnahmen komplett als Arbeitszeit verbuchen oder in der Arbeitszeit durchführen, 5 Prozent – und damit doppelt so viele wie noch im Jahr 2005 - verlangten eine Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit. Tendenziell wird angenommen, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Zukunft häufiger in ihrer Freizeit weiterbilden müssen.
- Ein spezifisches Weiterbildungsangebot für Teilzeitkräfte konnte nicht identifiziert werden. Insofern von den Trägern überhaupt ein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeit gemacht wird, bezieht sich dies nicht auf die Inhalte der Weiterbildung, sondern auf deren Organisation.
- Das Interesse der Beschäftigten an Weiterbildung ist nach Einschätzung der Experten sehr wohl vorhanden, das Interesse der Betriebe wird hingegen seltener gesehen. Hauptgründe hierfür sind Kostenaspekte und die als geringer eingeschätzte Verantwortlichkeit von Teilzeitkräften im Betrieb.
- Teilzeitkräfte werden, wenn sie von den Weiterbildungsträgern überhaupt wahrgenommen werden, in erster Linie als defizitäre Gruppe gesehen, die aus zeitlichen, qualifikatorischen oder anderen Gründen nicht in gleichem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren können wie ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.



### WEITERBILDUNG VON TEILZEITKRÄFTEN –DIE SICHT DER BETRIEBE

- Nur in rund einem Fünftel der weiterbildenden Betriebe werden Teilzeitkräfte nicht weitergebildet. Dies zeigt, dass grundsätzlich Potenzial für die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten besteht.
- Die Weiterbildungsquote für Teilzeitkräfte lag 2010 bei knapp 19 Prozent, was einen Anstieg gegenüber 2007 um drei Prozentpunkte bedeutet, aber noch immer etwa fünf Prozent unter der Weiterbildungsquote aller Beschäftigten liegt.
- In Betrieben des Produzierenden Gewerbes findet seltener Weiterbildung von Teilzeitkräften statt, wie überhaupt in allen Betrieben mit niedriger Teilzeit- und Frauenquote. Je weniger bedeutsam die Teilzeitkräfte quantitativ in einem Betrieb sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass deren Bedürfnisse bei den betrieblichen Aktivitäten Berücksichtigung finden – was auch für die Weiterbildung gilt.
- Wenn Betriebe ihre Teilzeitkräfte nicht weiterbilden, werden hierfür oft ökonomische Aspekte geltend gemacht. Noch häufiger geben die Betriebe jedoch an, dass gar kein Bedarf auf Seiten der Beschäftigten besteht, was zumeist mit der geringen Qualifikation ihrer Tätigkeit begründet wird.
- Grundsätzlich wird von der großen Mehrheit der Betriebe kein Unterschied bei der Weiterbildung von Teilzeit- und Vollzeitkräften gemacht. Dies ist jedoch nicht gleichzusetzen mit einer Gleichbehandlung, denn bei gleicher Bildungsinvestition sind die anteiligen Kosten bei geringerem Stellenumfang höher. Zudem sagt fast jeder vierte Betrieb, dass Teilzeitkräfte bei ihm in geringerem Ausmaß weiterqualifiziert werden als Vollzeitkräfte, wobei dies erneut vor allem in Betrieben mit niedriger Teilzeit- und Frauenquote wie beispielsweise im Baugewerbe der Fall ist.
- Jeder vierte Betrieb hält das Weiterbildungsinteresse von Teilzeitkräften für geringer als das seiner vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Dieses Interesse kann dann auch nach Meinung vieler Betriebe nicht erhöht werden, egal welche Maßnahme ergriffen wird, wobei wiederum qualifikatorische Gründe als maßgebend gelten.
- Unter den Betrieben, die eine Erhöhung für möglich halten, werden vor allem finanzielle Anreize für die Beschäftigten präferiert, wobei auch eine Weiterbildung während der Arbeitszeit oder innerbetriebliche Anreize für zielführend gehalten werden.
- Bei der Organisation der Weiterbildung wird von den allermeisten Betrieben kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräften gemacht. Falls aus Sicht der Betriebe Differenzen in der Organisation bestehen, beziehen diese sich zumeist auf die kürzere Dauer der Maßnahme und deren Auslagerung in die Freizeit der Beschäftigten – die Unterschiede wirken demnach zu Lasten der Teilzeitkräfte.
- Die finanzielle Unterstützung seitens (öffentlicher) Dritter gilt als bester Weg für die Betriebe, ihre Teilzeitkräfte häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen partizipieren zu lassen. Nur wenige Betriebe halten dagegen die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten für nützlich, ebenso wie eine Verlegung der Maßnahme in deren Freizeit.
- Zudem gibt es eine recht große Minderheit, die sich unter keinen Umständen eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für Teilzeitkräfte vorstellen kann. Dies betrifft insbesondere Großbetriebe und Betriebe mit einem hohen Anteil von qualifizierten Beschäftigten. Es existiert demnach eine nennenswerte Zahl von Betrieben, bei denen der Weiterbildungsbedarf der Teilzeitkräfte bereits gedeckt ist. Zusätzliche Potenziale sind in anderen Bereichen zu suchen.

### Weiterbildung von Teilzeitkräften – die Sicht der Beschäftigten

- Ein Viertel der Befragten war in den letzten fünf Jahren arbeitslos, über 80 Prozent von ihnen war bereits einmal in Vollzeit tätig. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der aus einer höherwertigen Beschäftigung kam, ist demnach ungleich höher als der Anteil der Zugänge aus der Arbeitslosigkeit.
- Sowohl für die frühere Arbeitslosigkeit als auch für Aufgabe der Vollzeitstelle sind ähnliche Ursachen zu beobachten, wobei besonders bei den befragten Frauen ein Grund dominiert: die familiären Verpflichtungen. Diese sind bei der Hälfte der einst arbeitslosen und bei drei Viertel der ehemals vollzeitbeschäftigten Frauen maßgeblich für den jeweiligen Karriereknick, während dies bei Männern eine nur geringe Rolle spielt.
- Als Hauptgrund für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung wird ebenfalls die Kinderbetreuung genannt – vor allem von höher Qualifizierten und Angehörigen der mittleren Generation.
- Deutlich seltener, aber ebenfalls von Belang sind der Wunsch nach größerer Zeitautonomie und die Notwendigkeit eines Zusatzverdienstes, der eher von älteren und geringer qualifizierten Teilzeitkräften geäußert wird.
- Die männlichen Teilzeitkräfte sind häufiger erst seit kurzem in Teilzeit tätig und zeigen eine größere Erwerbsmobilität, wobei aufgrund der häufigeren Befristung der Beschäftigung auch ein höheres Risiko inkludiert ist.
- Etwa die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten möchte zu einem späteren Zeitpunkt in Vollzeit arbeiten, wobei dieser Wunsch etwas häufiger von männlichen und jüngeren Befragten geäußert wird.
- Nicht alle der genannten Punkte haben unmittelbaren Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der Teilzeitkräfte. Drei der erwähnten Merkmale sind jedoch fast durchgängig von Belang: Das Alter, das Geschlecht und die berufliche Qualifikation der Teilzeitkräfte.
- An einer betrieblichen Weiterbildung nahm knapp jeder fünfte der Befragten teil; an einer überbetrieblichen nur etwa jeder elfte. Besonders häufig traf dies auf weibliche, höher qualifizierte, mittelalte und ältere Teilzeitbeschäftigte zu.
- Die individuelle Weiterbildung als dritte Variante wird von knapp 20 Prozent der Teilzeitbeschäftigten genutzt. Neben den höher Qualifizierten sind dies häufiger die männlichen und auch die jüngeren Teilzeitkräfte.
- Von jenen Befragten, die keine der Maßnahmen besuchten, wurde als Hauptgrund - analog zu der betrieblichen Einschätzung - die fehlende Notwendigkeit genannt. Auch das Fehlen passender Angebote sowie zeitliche Gründe spielen noch eine recht große Rolle, finanzielle Gründe dagegen weniger.
- Unter jenen, die sich nicht individuell weitergebildet haben, ist erneut das Fehlen eines Bedarfs der häufigste Grund. Deutlich öfter als bei den beiden anderen Weiterbildungsformen werden jedoch auch zeitliche und familiäre Gründe geltend gemacht, die die Selbstorganisation von Qualifizierungsmaßnahmen verhindern.
- Die Nutzer von individueller Weiterbildung besuchen auch häufiger andere Weiterbildungsmaßnahmen, ebenso wie umgekehrt Teilnehmende von betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung überdurchschnittlich oft zusätzlich individuelle Fortbildungen organisieren.

- Insbesondere Frauen, Ältere und Hochqualifizierte nutzen mehrere Weiterbildungstypen, während die anderen Beschäftigtengruppen fast immer nur maximal eine Weiterbildungsform frequentiert.
- Übergreifend werden die Maßnahmen als sehr hilfreich für das eigene berufliche Vorwärtskommen bezeichnet. Auch bei der gezielten Suche nach einem anderen Beruf oder einer anderen Beschäftigungsform kann die Qualifizierung nach Einschätzung vieler Befragter nützlich sein.
- Besonders viel versprechen sich Teilnehmende von überbetrieblicher Weiterbildung von den besuchten Maßnahmen, wobei sie aufgrund dieser hohen Ansprüche die Effekte kritischer würdigen als andere. Selbiges lässt sich auch bei höher qualifizierten und weiblichen Teilzeitkräften beobachten.
- Es existiert eine weit verbreitete Bereitschaft, für Weiterbildungsmaßnahmen lange Wege in Kauf zu nehmen oder Teile der Freizeit zu opfern.
- Fast vier von zehn Teilzeitkräften planen im nächsten halben Jahr den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme, wobei bei vielen die Teilnahme aus zeitlichen oder anderen Gründen noch nicht gesichert ist.
- Jeder zweite möchte eine individuelle Weiterbildung besuchen, nur wenige planen dagegen die Teilnahme an einer überbetrieblichen Maßnahme.
- Die Gründe dafür, auch in Zukunft keine Weiterbildung besuchen zu wollen, entsprechen weitgehend den Gründen der Vergangenheit: Viele Teilzeitkräfte sehen keine Notwendigkeit, andere machen zeitliche Gründe oder das Fehlen passender Angebote geltend.
- Eine große Zahl von Teilzeitkräften würde gerne noch mehr Weiterbildungen besuchen, beklagt aber die hohen Kosten und die mangelnde Unterstützung. Besonders häufig findet sich dies erneut bei den Frauen, den Angehörigen der mittleren Generation und den höher Qualifizierten – also jenen Teilzeitbeschäftigten, die bereits jetzt häufiger Weiterbildungsangebote nutzen als ihre Kollegen.

# 1 Einleitung

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland steigt seit Anfang der neunziger Jahre kontinuierlich an. Zugleich ist aufgrund der sich rascher wandelnden Qualifikationsanforderungen die Notwendigkeit, seine berufsspezifischen Kenntnisse aktuell zu halten oder zu erweitern, deutlich höher als in der Vergangenheit. Hiervon ist keine Beschäftigungs- und Qualifikationsgruppe ausgenommen: Es bedarf auch für die Teilzeitbeschäftigten einer angemessenen und kontinuierlichen Weiterbildungsbeteiligung, um die Beschäftigungsfähigkeit von Teilzeitarbeitskräften dauerhaft zu sichern bzw. zu erhöhen und diesen die Möglichkeit zu erhalten, zu einem späteren Zeitpunkt einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Allerdings liegen zum Weiterbildungsverhalten dieser Beschäftigtengruppe bislang nur wenige und verstreute Informationen vor.

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse einer Studie beschrieben, die von Juni 2010 bis Ende März 2011 seitens des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt für das Land Hessen durchgeführt wurde. Ziel der Studie ist die Aufbereitung und strukturierte Darstellung der Weiterbildungssituation von Teilzeitarbeitskräften. Folgende Fragestellungen wurden hierzu untersucht:

- Wie lässt sich Teilzeitarbeit in Hessen anhand spezifischer Strukturmerkmale beschreiben? Welche Merkmale (Alter, Geschlecht, Qualifikation etc.) haben Teilzeitbeschäftigte und in welchen Branchen bzw. Betrieben sind diese tätig?
- Was sind die Motive für die Ausübung von Teilzeitarbeit?
- Was sind die Gründe und Motive seitens der Betriebe, Teilzeitarbeitskräfte weiterzubilden bzw. dies nicht zu tun?
- Welche Anreize bzw. Hemmnisse bestehen seitens der Teilzeitbeschäftigten selbst?
- Bedarf es spezifischer Weiterbildungsangebote für Teilzeitbeschäftigte? Und wenn ja, sind diese in ausreichendem Maße vorhanden bzw. bekannt?

Die Untersuchung dieser Teilfragen erfolgte mittels unterschiedlicher sekundäranalytischer und empirischer Teilmodule. Im Einzelnen wurden hierzu die einschlägigen Forschungsliteratur zum Thema gesichtet, die vorliegenden Sekundärdaten zur Beschäftigungssituation von Teilzeitkräften in Hessen aufbereitet, Interviews mit Weiterbildungsträgern geführt sowie zwei Repräsentativbefragungen von Betrieben und Beschäftigten durchgeführt. Durch diesen Aufbau konnte eine umfassende Bestandsaufnahme des Weiterbildungsverhaltens von Teilzeitkräften geleistet werden, die die Perspektiven aller relevanten Akteure berücksichtigt sowie einen analytischer Zugang zu den Motiven und Hemmnissen ermöglicht.

Der Aufbau des Berichts folgt weitgehend den Untersuchungsmodulen. In Kapitel 2 findet sich zunächst eine kurze Aufarbeitung des Forschungsstandes zur Teilzeitbeschäftigung sowie zum Weiterbildungsverhalten von Teilzeitkräften. Hieraus abgeleitet schließen sich zentrale Eckpunkte und Untersuchungshypothesen für diese Studie an.

Die darauffolgenden Kapitel liefern auf der Basis von sekundär- und primärstatistischen Materials einen Überblick der Arbeits- und Weiterbildungssituation der Teilzeitbeschäftigten in Hessen. In Kapitel 3 findet sich zunächst eine Darstellung von Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Teilzeitarbeit in Hessen, wobei auf unterschiedliche Sekundärdatenquellen zurückgegriffen wird.

Bevor auf die spezifische Weiterbildungssituation der Teilzeitbeschäftigten eingegangen wird, werfen wir in Kapitel 4 einen Blick auf die Weiterbildungslandschaft Hessens und gehen auf Basis einer Expertenbefragung der Frage nach, ob ein spezifisches Weiterbildungsangebot für Teilzeitkräfte existiert bzw. wie ein solches aussehen könnte.

Grundsätzlich sind bei der Betrachtung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens zwei Akteure von Belang, deren Weiterbildungswünsche und -erwartungen nicht deckungsgleich sein müssen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Kapitel 5 untersucht daher zunächst auf Basis einer repräsentativen Betriebsbefragung die Einschätzung der hessischen Betriebe zum Weiterbildungsverhalten von Teilzeitkräften, wobei insbesondere der Umfang der Weiterbildungsaktivitäten und mögliche finanzielle und organisatorische Hemmnisse bei der Weiterbildung von Teilzeitkräften im Vordergrund standen. Im sechsten Kapitel folgt eine ausführliche Darstellung der Sicht der Beschäftigten selbst. Über 1.000 hessische Teilzeitbeschäftigte wurden hierzu zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation, ihrem Weiterbildungsverhalten sowie ihrer Weiterbildungsplanung befragt, wobei jeweils zwischen betrieblicher, überbetrieblicher und individueller Weiterbildung unterschieden wird. Der Bericht endet mit allgemeinen Schlussfolgerungen, einer Bestandsaufnahme von den Problemen und Potenzialen sowie den daraus abgeleiteten Empfehlungen an die relevanten Akteure im siebten Kapitel.

Ergänzend zu diesem Untersuchungsbericht wird ein Materialband vorgelegt, welcher die eingesetzten Untersuchungsinstrumente (Fragebögen und Leitfäden) enthält und in dem die Auswertungen der Befragungen und Interviews in Tabellenform aufbereitet sind. Die Ergebnisse des Berichts können so mit Hilfe des Materialbandes dem Leser und der Leserin transparent und nachvollziehbar gemacht werden, zudem besteht die Möglichkeit, einzelne Fragestellungen detaillierter nachzuvollziehen. Im Untersuchungsbericht sind Querverweise auf die entsprechenden Kapitel des Materialbands zu finden.

## 2 Ausgangssituation und Stand der Forschung

Wie eingangs erwähnt, gibt es nur wenige Erkenntnisse, die sich auf das Weiterbildungsverhalten von Teilzeitbeschäftigten beziehen. Gleichwohl ist eine zumindest cursorische Annäherung an das Problemfeld notwendig. Im folgenden Kapitel werden daher die vorhandenen Studien und Überlegungen zur Weiterbildung Teilzeitbeschäftigter betrachtet und auf mögliche Anknüpfungspunkte hin geprüft. Im Einzelnen umfasst dies

- die Bedeutung und Entwicklung von Teilzeitarbeit,
- eine Beschreibung der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten,
- deren derzeitige Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsneigung, sowie
- die Darstellung der Gründe, Motive und Hemmnisse für die Weiterbildung von Teilzeitkräften seitens der Betriebe und der Beschäftigten selbst.

Diese hierbei zusammengetragenen Erkenntnisse sollen zielgerichtet bei der exakteren Problemidentifikation helfen und zur Zuspitzung der Fragestellung beitragen. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der wesentlichen empirischen und theoretischen Befunde sowie den für die Studie erkenntnisleitenden Thesen.

### 2.1 Teilzeitarbeit und Teilzeitbeschäftigte – Entwicklung und Bedeutung

Die Bedeutung der Teilzeitarbeit ist in Deutschland hoch – mittlerweile jede fünfte Stelle war im Jahr 2009 eine Teilzeitstelle. Wenn man berücksichtigt, dass Anfang der 1990er Jahre dieser Wert noch bei unter 12 Prozent lag, zeigt dies die deutliche Zunahme dieser Arbeitsform. Bei den Gründen für diese Entwicklung wird zumeist auf die Arbeitgeber verwiesen, die mit differenzierten Arbeitszeitmodellen flexibler auf Auftragsschwankungen reagieren können. Als weitere Gründe seitens der Beschäftigten gelten die höhere Frauenerwerbsquote sowie die Individualisierung von Lebensstilen, aufgrund derer viele der Zeitautonomie den Vorrang vor Verdienst und Karriere geben. Den rechtlichen Hintergrund für den Anstieg bildet zudem der im Jahr 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eingeführte Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Teilzeitarbeit.

Diese Entwicklung hat unterschiedliche Effekte, die nicht einheitlich bewertet werden können. Einerseits gilt Teilzeitarbeit für die Beschäftigten als flexible Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen und wird daher gefördert. Es wird betont, dass eine größere Arbeitszeitflexibilisierung tatsächlich zu mehr Zeitsouveränität führt (vgl. Weiß 2001), was von den Erwerbstätigen größtenteils als positiv eingeschätzt wird (vgl. Groß / Munz 1999). Andererseits wird in der Diskussion betont, dass es zu Nachteilen aufgrund des verminderten Einkommen und der geringeren Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme kommen kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Der Wunsch nach größerer Zeitsouveränität ist nicht gleichzusetzen mit dem Wunsch nach mehr Freizeit: für die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten ist der Hauptgrund für die Ausübung einer Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit vielmehr, Zeit für familiäre Verpflichtungen zu gewinnen. Über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten übt nach eigenen Angaben eine Teilzeittätigkeit aus, weil sie Kinder

oder pflegebedürftige Personen betreuen bzw. anderen familiären Verpflichtungen nachgehen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009). Teilzeitbeschäftigung ist demnach ein klassisches Modell, um Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können.

Wohl hauptsächlich aufgrund der nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung waren es in der Vergangenheit zumeist Frauen, die solchen Beschäftigungen nachgingen. Dies ist weiterhin der Fall: weit über 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland sind weiblich. Aus anderer Perspektive betrachtet sind knapp 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt, aber nur etwa fünf Prozent der Männer.

Ein genauerer Blick in die Erwerbsbiografien von Teilzeitbeschäftigten offenbart jedoch Unterschiede. Nach Baumgartner (2003) lassen sich drei Typen von Teilzeitbeschäftigung abgrenzen:

- a) die übergangsmäßige Teilzeit, die vor allem von jüngeren, kinderlosen Personen am Übergang zum Erwerbsleben genutzt wird, wobei beide Geschlechter gleichermaßen betroffen sind,
- b) kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit, die zumeist von Personen mit guter Ausbildung ausgeübt wird, die sich auf diese Weise Zeit erkaufen und von dem reduzierten Gehalt ihr Leben sichern können, was ebenso für Frauen und Männern zutrifft,
- c) Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie, bei der die Erwerbstätigkeit den Familienbedürfnissen untergeordnet wird. Diese zahlenmäßig größte Gruppe ist in allen Berufsgruppen verbreitet, wobei Frauen hier deutlich überrepräsentiert sind.

Von besonderem Interesse ist, neben der Geschlechterdifferenz, der Zusammenhang von Teilzeitbeschäftigung und Bildungsgrad der Beschäftigten. Zwar ist der Bildungsstand bei Teilzeitbeschäftigten tendenziell niedriger als bei der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigte arbeiten zudem häufiger in niedrig qualifizierten Positionen und sind häufiger in Kleinst- und Kleinbetrieben beschäftigt (vgl. Bundesmann-Jansen / Groß / Munz 2000: 97ff). Jedoch zeigt obige Differenzierung, dass dies nicht auf alle Arten gleichermaßen zutrifft – es gibt eine bedeutende Zahl an hoch qualifizierten Teilzeitbeschäftigten, die auf eigenen Wunsch oder aufgrund von familiären Verpflichtungen nicht in Vollzeit tätig sind. Auch akademische Abschlüsse bewahren Teilzeitbeschäftigte allerdings nicht vor Karriereeinbußen, da bei Unterschreiten einer gewissen Stundenzahl höherwertige Aufgaben nicht mehr zu bewältigen sind. Dieses Risiko ist erneut nicht geschlechtsneutral: da Frauen in Teilzeit durch alle Bildungsklassen überdurchschnittlich vertreten sind, sind weibliche Beschäftigte von diesem potenziellen Karriereknick weitaus häufiger bedroht als Männer (vgl. BmfSFS 2004). Hierbei zeigt sich eine Ost-West-Differenz: Legt man die typischen Strukturmerkmale zugrunde, unterscheiden sich vollzeitbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Frauen nur in Westdeutschland voneinander. Die idealtypische Teilzeitfrau Westdeutschlands hat ein höheres Durchschnittsalter, lebt häufiger mit einem Partner, hat Kinder und lebt üblicherweise in einem Mehrpersonenhaushalt (vgl. Feider 2006). In Ostdeutschland spielen diese Differenzen keine Rolle, vermutlich aufgrund der dort höheren Frauenerwerbsbeteiligung.

Allerdings birgt eine Teilzeitbeschäftigung auch Kontinuitätspotenziale für qualifizierte Beschäftigte, insbesondere Frauen. Untersuchungen zeigen, dass diese eher kontinuierlich erwerbstätig bleiben als vergleichbare Frauen in Vollzeitbeschäftigung (Feider 2006: 24). Für einmal aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedene spielt diese allerdings keine Rolle mehr: Die Quote der Berufsrückkehrerinnen ist

gleich hoch, egal ob die Rückkehrerin zuvor in Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet hat (Lauterbach 1994: 212).

Was sind nun die Gründe, die zumeist für eine Teilzeitbeschäftigung genannt werden? Als Hauptmotiv gilt u.a. die unzureichende Kinderversorgung (vgl. Bosch 2001). Dem entsprechen die empirischen Befunde: Laut dem Mikrozensus geben im Jahr zwei Drittel der Teilzeitarbeitskräfte persönliche oder familiäre Verpflichtungen als Grund für die reduzierte Arbeitszeit an (vgl. Feider 2006). Teilzeitarbeit ist generell die bevorzugte Form der Erwerbstätigkeit bei Müttern, unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes (Beckmann 2003). Väter, Geschiedene oder neue Lebenspartner spielten in der Verantwortungsübernahme für die Kinderbetreuung keine Rolle, eher noch die Kinder selbst. Dieser Befund galt als Hauptmotiv für die Einführung unterstützender Maßnahmen seitens des Gesetzgebers. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit soll demnach eine größere Flexibilisierung ermöglichen und Männern den Zugang zu Kinderbetreuung erleichtern (vgl. Langenhan-Komus 2008).

Legt man diese Argumentation zugrunde, ist Teilzeitbeschäftigung eher eine Zwischenlösung zur Sicherstellung der Familienbetreuung und weniger eine endgültige Entscheidung für eine Erwerbsform. Teilzeitbeschäftigung ist, so wird unterstellt, nicht unbedingt ein dauerhaft angelegtes Ziel, sondern zum Teil (zeitlich begrenzten) spezifischen Umständen geschuldet. Diese Sichtweise würde bedeuten, dass die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten (wieder) in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln möchte. Dass eine Vollzeitbeschäftigung mitunter das Ziel von Teilzeitbeschäftigten ist, zeigen bundesweite Analysen anhand des Mikrozensus: Für knapp ein Viertel aller Teilzeitbeschäftigten ist Teilzeit kein expliziter Wunsch, vielmehr gilt als Hauptgrund, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben. Im Vergleich zu 1998 hat sich dieser Anteil nahezu verdoppelt. „Offenbar ist die Teilzeitarbeit für einen wachsenden Anteil der Teilzeitbeschäftigten eine Notlösung, da diese Teilzeitbeschäftigten eigentlich eine Vollzeittätigkeit anstreben“ (Statistisches Bundesamt 2009). Wenn man noch jene Teilzeitbeschäftigten hinzunimmt, die derzeit keine Vollzeitbeschäftigung wünschen, dies für später jedoch planen, ist von einer recht hohen Zahl von Beschäftigten auszugehen, die ihre Teilzeittätigkeit als temporäres Arrangement betrachtet.

Aufgrund der beschriebenen Heterogenität der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten lassen sich schwerlich Merkmale identifizieren, die für alle Betroffenen gleichermaßen gelten. Gleichwohl sind in den vorangegangenen Abschnitten bereits drei wesentliche Merkmale von Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigten angeklungen: Die Ambivalenz von Zeitsouveränität einerseits und betrieblichem Flexibilitätsdruck andererseits, die Gestaltung der Teilzeitbeschäftigung als zumindest teilweise vorübergehende Phase der Erwerbsbiographie, sowie die deutliche Geschlechterdifferenz beim Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung. All diese Punkte sind im Kontext der weiteren Untersuchung von Bedeutung, wobei die Betrachtung unter Berücksichtigung von Bildung, Alter und weiteren persönlichen Merkmalen erfolgt.

## **2.2 Weiterbildungssituation von Teilzeitbeschäftigten**

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung ist die Annahme, dass Teilzeitkräfte in unterdurchschnittlichem Maße an beruflicher Weiterbildung partizipieren. Erhebungen im Rahmen des Projekts



„Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen“ lieferten bereits im Jahr 2007 Hinweise darauf, dass Teilzeitarbeitskräfte seltener an (betrieblichen) Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen als Vollzeitarbeitskräfte (vgl. Baden / Schmid 2008). 2007 nahmen nur etwa 16 Prozent aller Teilzeitarbeitskräfte an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil, die Weiterbildungsquote lag damit für diese Gruppe deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten (23 Prozent). Für die Befragung des Jahres 2010 wurde zwar ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitkräfte auf rund 19 Prozent ermittelt – da jedoch zugleich die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten auf etwa 25 Prozent anstieg, bleibt eine Differenz von sechs Prozentpunkten. Ähnliches gilt für die individuelle berufliche Weiterbildung: Auch hier liegt die Teilnahmequote von Teilzeitarbeitskräften deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten (vgl. Baden / Heid 2011).

Der generelle Befund, dass Teilzeitkräfte in geringerem Maße weitergebildet werden, findet in anderen Untersuchungen Bestätigung, wobei die absoluten Werte aufgrund anderer Definitionen abweichen können. Bei Rosenblatt / Bilger (2008) wird für Teilzeitbeschäftigte eine Weiterbildungsquote von 29 Prozent, für Vollzeitbeschäftigte von 36 Prozent angegeben. Vollzeiterwerbstätige haben demnach eine 1,3fach höhere Chance, an Weiterbildung insgesamt teilzunehmen als Teilzeiterwerbstätige. Auch bei Behringer (1999) findet sich der Hinweis, dass Teilzeitbeschäftigte signifikant weniger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Vollzeitbeschäftigte, wobei der Unterschied bei betrieblicher Weiterbildung besonders stark ist. Venth identifiziert in ihrer Studie vier Einflussfaktoren für die Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung: Erwerbstätigkeit, Teilzeitarbeit, berufliche Stellung und Berufsbildung. Die Faktoren Teilzeitarbeit und geringere Qualifikation führen demnach zu geringerer Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Venth 2006: 147). Auch Schmid / Wagner führen aus, dass Teilzeitarbeit ein Faktor ist, der die Bereitschaft zur WB verringert (vgl. Schmid / Wagner 2002: 137), quantifizieren ihren Befund jedoch nicht.

Die deutschlandweit durchgeführte repräsentative Befragung von Rosenblatt / Bilger geht von dieser Erkenntnis ausgehend auch der Frage nach, wie die in der Tendenz etwas niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen einzuordnen ist (vgl. auch Brüning / Kuwan 2002: 45). Nach Einschätzung der Autoren ist dies im Zusammenhang mit Lebenssituationen zu sehen, die im Vorfeld von Weiterbildung liegen und welche die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen. Frauen üben, wie zuvor erwähnt, sehr viel häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus, was die geringere Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hinreichend erklärt. Die Studie zeigt weiterhin, dass Frauen insgesamt häufiger als Männer keinen beruflichen Abschluss haben. Da aus anderen Untersuchungen bekannt ist, dass Personen ohne beruflichen Abschluss wesentlich seltener an Weiterbildung teilnehmen, sind zwei wesentliche Faktoren für die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen benannt.

Betrachtet man dagegen ausschließlich Erwerbstätige, die Vollzeit arbeiten, so unterscheiden sich bundesweit die beruflichen Teilnahmequoten der Männer und Frauen an beruflicher Weiterbildung bei Rosenblatt / Bilger nicht mehr zugunsten der Männer, sondern zugunsten der Frauen (34 Prozent vs. 40 Prozent). Zum selben Befund kommen auch Brüning / Kuwan, die feststellen: „Frauen in Teilzeitbeschäftigung beteiligen sich seltener an Weiterbildung als vollzeitbeschäftigte. Unter den voll erwerbstätigen Männern und Frauen liegt bundesweit die Teilnahmequote der Frauen etwas höher als die der Männer“ (Brüning / Kuwan 2002: 31).

Die Autoren der genannten Studien machen innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigung noch weitere Indikatoren für die geringere Weiterbildungsbeteiligung aus. Als wesentlicher Faktor gilt hierbei durchweg, wie oben bereits erwähnt, die Qualifikation der Beschäftigten: Mit dem Niveau der erzielten beruflichen Abschlüsse steigt tendenziell auch die Häufigkeit der Beteiligung an Weiterbildung (vgl. z.B. Behringer 1999: 128).

Als weitere Faktoren werden genannt die Wochenarbeitszeit, Nebenbeschäftigungen und das Haushaltseinkommen, wobei die Weiterbildungsbeteiligung höher liegt bei a) höherer Arbeitszeit, b) dem Nachgehen einer Nebentätigkeit sowie c) höherem Haushaltseinkommen (vgl. Behringer 1999).

### **2.3 Motive und Hemmnisse für die Weiterbildung von Teilzeitkräften**

Auch wenn nur wenige Erkenntnisse über das Weiterbildungsverhalten von Teilzeitkräften vorliegen, ist es doch notwendig, die Motive und Hemmnisse für Weiterbildungsmaßnahmen von Seiten der Betriebe und der Teilzeitbeschäftigten selbst zu umreißen. Bevor dieser Versuch unternommen wird, sollte man jedoch kurz der Frage nachgehen, was die wesentlichen Beweggründe für Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt sind.

Grundsätzlich gilt Weiterbildung als Investition in Humankapital. Prämisse ist, dass Bildung, Wissen und Fähigkeiten zu einer Zunahme der individuellen Produktivität führen. Zudem geht mit einer hohen subjektiven Bedeutung des Berufs und des Berufserfolges auch eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung einher. Unterstellt wird ein direkter Zusammenhang zwischen erworbener Bildung und Einkommen (vgl. Behringer 1999).

Die Notwendigkeit, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten aktuell zu halten bzw. immer um neues Wissen zu ergänzen, kann als bekannt vorausgesetzt werden. Bereits 1996 wurde festgestellt, dass milieuübergreifend die Einsicht zum „lebenslangen Lernen“ zum Allgemeingut geworden ist (vgl. Timpelt / Eckert / Barz 1996: 125).

Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass alle Beschäftigten (und auch die Arbeitgeber) entsprechend handeln. Nach Einschätzung der Autoren müssen unterschiedliche persönliche und betriebliche Motivlagen erfüllt sein, um die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen adäquat umzusetzen, wobei a) motivationale Faktoren, b) soziodemographische Faktoren, und c) Rahmenbedingungen von maßgeblicher Bedeutung sind. Hier wird davon ausgegangen, dass die individuellen Faktoren so komplex sind, dass keine konkrete Angebotsplanung vorgenommen werden kann. Ähnlich argumentiert Schmidt-Lauff, die als Motivationskategorien zudem betrieblich-berufliche Impulse, individuelle Impulse und Mischimpulse unterscheidet (vgl. Schmid-Lauff 2008: 407).

Die getroffenen Annahmen gelten zunächst ebenso für Teilzeit- wie Vollzeitkräfte. Für erstgenannte bekommt die Notwendigkeit zur Weiterqualifizierung jedoch noch eine zusätzliche Bedeutung: Wenn die Entscheidung für Teilzeitarbeit mit verminderten Weiterbildungschancen einhergehen sollte, wird sich die Arbeitsmarktfähigkeit dieser Beschäftigtengruppe auf Dauer insgesamt ebenso verringern wie die Chancen auf eine spätere (qualifizierte) Vollzeitbeschäftigung. Offerhaus et al. merken hierzu an, dass für Personen, die eher gering am Erwerbsleben beteiligt sind, „das Risiko, bei den rasanten

technologischen und organisatorischen Veränderungen sowie arbeitsweltlichen Neuerungen den Anschluss zu verlieren“, besonders hoch sei (Offerhaus / Leschke / Schömann 2010: 369).

Zugleich wird die notwendige Qualifizierung von Teilzeitkräften erschwert durch die relativ höheren Kosten, die eine zeitlich gleiche Maßnahme bei den Teilzeitbeschäftigten verursacht. Die Humankapitaltheorie geht davon aus, dass Beschäftigte das Angebot wählen, das ihnen den höchsten „Nettonutzen“ bringt. Ebenso gilt dies jedoch für die Betriebe – vor die Wahl gestellt, entweder Vollzeit- oder Teilzeitkräfte weiter zu qualifizieren, werden sie bei gleichen Rahmenbedingungen eher die Vollzeittkraft qualifizieren.

Anhand des zugrundeliegenden mikroökonomischen Ansatzes lassen sich vier Elemente identifizieren, die maßgeblich sind für den Entscheidungsprozess bezüglich einer Bildungsmaßnahme (vgl. Behringer 1999):

- a) die Länge der Auszahlungsperiode der Investition,
- b) die Zeitpräferenz des entscheidenden Individuums,
- c) der erwartete Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme,
- d) die entstehenden direkten und indirekten Kosten.

Für alle genannten Faktoren lässt sich annehmen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Teilzeitbeschäftigung zu einer anderen Einschätzung gelangen als bei vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Nutzen und Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme können bei Teilzeitbeschäftigten begründet negativer eingeschätzt werden, hinzu kommt, dass Lern- und Arbeitszeiten nicht beliebig steuerbar sind. Die fortschreitende Flexibilisierung von Arbeitszeiten bildet ein generelles Problem der Weiterbildung (vgl. Weiß 2001, Brinkmann 1997), das sich bei einer Teilzeitbeschäftigung nochmals verstärkt – insbesondere wenn die Teilzeitbeschäftigung aufgrund familiärer Verpflichtungen gewählt wurde und kaum Zeitressourcen außerhalb der Arbeitszeiten vorhanden sind.

Flexibel Beschäftigte - wie z.B. Teilzeitkräfte – bilden aufgrund der genannten Rahmenbedingungen eine Problemgruppe in der Weiterbildung. Die Schwierigkeiten bei der Generierung von Zeitressourcen für Qualifizierungsmaßnahmen nehmen gegenüber den „Normalbeschäftigten“ noch zu, weshalb es schwierig ist, überhaupt Zeitfenster für die Weiterbildung zu schaffen oder zu finden (vgl. Schmid-Lauff 2008: 137).

## **2.4 Ausgangspunkte und Hypothesen der Studie**

Fasst man die Befunde der genannten Studien und Quellen zusammen, so lassen sich einige wesentliche Merkmale zur Beschäftigungs- und Weiterbildungssituation von Teilzeitkräften identifizieren. So ist die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten äußerst heterogen. Sowohl hinsichtlich des Alters, der Qualifikation, als auch den Tätigkeiten der Teilzeitbeschäftigten lassen sich keine typischen Merkmale ausmachen, Teilzeitbeschäftigung ist in allen Erwerbsgruppen anzutreffen. Diese Heterogenität gilt auch für die Gründe, die zu einer Teilzeitbeschäftigung führen. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang insbesondere die Unterscheidung zwischen freiwilliger und in Kauf genommener Teilzeitbeschäftigung, bzw. zwischen dauerhafter Teilzeittätigkeit und einem temporären Arrangement. Be-

zogen auf die Weiterbildung selbst ist festzustellen, dass diese u.U. teilweise von den Teilzeitkräften nicht gewollt ist, teilweise auch die Betriebe eine Fortbildung ihrer Teilzeitkräfte nicht fördern.

Für die weiteren Untersuchungsschritte lassen sich hieraus einige zugespitzte Thesen ableiten, die bei der Darstellung der Ergebnisse hilfreich sein können. Wenn man die Konzeption der Studie, die kursorische Sichtung von Studien und Untersuchungen sowie die genannte Ausgangspunkte zugrunde legt, kann die Studie entlang der folgenden Thesen geführt werden:

- Es gibt einen ungedeckten Weiterbildungsbedarf bei Teilzeitkräften.
- Dieser ist besonders groß bei Berufseinsteigern oder qualifizierten Teilzeitkräften, die unfreiwillig und /oder nur vorübergehend in Teilzeit arbeiten und den Wunsch nach einer Vollzeitstelle haben.
- Der Hauptgrund für mangelnde betriebliche Bereitschaft, Teilzeitkräfte weiterzubilden, sind die höheren Kosten, wobei auch Fragen der betrieblichen und zeitlichen Organisation von Belang sind.
- Insofern die Beschäftigten eine geringe Neigung zur eigenen Weiterbildung zeigen, ist dies vor allem der jeweiligen Qualifikation geschuldet. Es besteht eine große Überschneidung zur Debatte um „Bildungsferne“ und die Schwierigkeiten, diese für Bildungsmaßnahmen zu gewinnen.
- Auch für Teilzeitbeschäftigte, die an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert sind, bestehen spezifische Probleme, die vor allem aus der geringeren zeitlichen Flexibilität aufgrund familiärer Verpflichtungen resultieren und die Organisation der Maßnahmen erschweren.
- Aufgrund des hohen Frauenanteils bei den Teilzeitkräften berührt die Frage nach deren Weiterbildungsverhalten auch die Geschlechterfrage. Speziell für qualifizierte Frauen kann Teilzeitarbeit bei unzureichender Weiterbildung zur Karrierefalle werden.

In den folgenden Kapiteln wird der Versuch unternommen, neben der Deskription der Ergebnisse diese Thesen anhand des sekundärstatistischen Materials und der eigenen Erhebungen auf ihren Gehalt zu untersuchen und Anhaltspunkte für deren Stichhaltigkeit zu finden.

### 3 Teilzeitbeschäftigung in Hessen

Wie im vorigen Abschnitt gezeigt, gibt es einige Erkenntnisse zum Ausmaß von und Motiven für Teilzeitarbeit sowohl aus Perspektive der Betriebe als auch der Beschäftigten. Zudem liegen bundesweit unterschiedliche Daten über Struktur und Entwicklung von Teilzeitarbeit vor. Da der Fokus der Studie jedoch auf dem Land Hessen liegt, ist es unerlässlich, aktuelle und fundierte Informationen zur dortigen Situation der Teilzeitbeschäftigung verfügbar zu haben. Eine Schwierigkeit ist, dass bisher nur wenig datengestützte Erkenntnisse über die Teilzeitarbeitskräfte in Hessen vorliegen. Zudem ist es aufgrund der explorativen Fragestellung notwendig, über die allgemeine Entwicklung hinaus eine differenzierte Darstellung der Beschäftigten nach den relevanten Strukturmerkmalen (Geschlecht, Qualifikation, Alter, Branchen und Berufe) vorzunehmen.

Im Folgenden Abschnitt findet sich daher eine Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung in Hessen, differenziert nach dem Ausmaß, der Struktur und ihrer Entwicklung. Hierzu wird auf bestehende Sekundärdaten aus Erhebungen und Statistiken zurückgegriffen, die unter den hier interessierenden Fragestellungen ausgewertet werden. Hierbei sind zwei Perspektiven von Belang:

- Die Darstellung der Teilzeitbeschäftigten in den Betrieben (aggregierte Betriebsdaten) aus dem IAB-Betriebspanels Hessen;
- die Darstellung der Merkmale der Teilzeitbeschäftigten selbst (aggregierte Individualdaten) aus der Statistik zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Hessen der Bundesagentur für Arbeit.

#### 3.1 Struktur und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

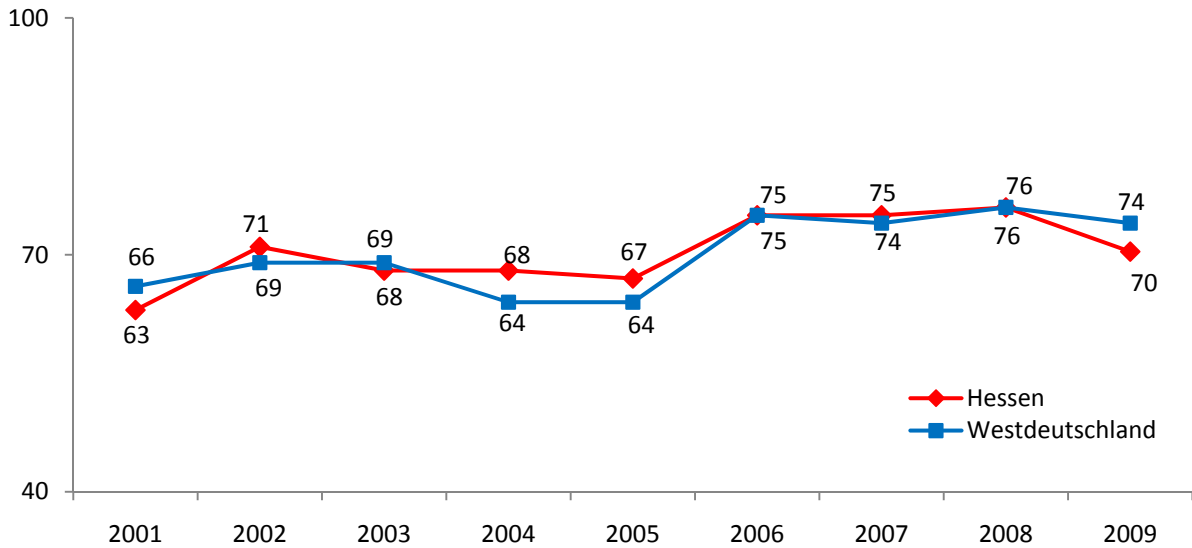
Aus dem IAB-Betriebspanel (vgl. Fischer et al. 2008) liegen für Hessen derzeit Daten zur Teilzeitbeschäftigung aus den Jahren 2001 bis 2009 vor. Im Folgenden finden sich auf Basis dieser Daten Aussagen zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben und Differenzen innerhalb der Sektoren, sowie die Entwicklung der Teilzeitquoten nach Sektoren, Größenklassen und Geschlecht.

Zu beachten ist, dass die Definition des IAB-Betriebspanels zur Teilzeitarbeit (Arbeitskräfte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind) von der Definition der Arbeitsverwaltung abweicht, weswegen die Fallzahlen im Betriebspanel in der Regel höher sind.

##### **ETWAS WENIGER BETRIEBE BESCHÄFTIGEN TEILZEITKRÄFTE**

Etwa 70 Prozent der hessischen Betriebe beschäftigten zum 30. Juni 2009 Teilzeitarbeitskräfte, d.h. Beschäftigte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind. Da der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung seit 2006 stets bei rund 75 Prozent auf einem vergleichsweise hohen und stabilen Niveau lag, bedeutet dies einen Rückgang der betrieblichen Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Somit ist der langfristige Trend, nach dem immer mehr Betriebe Teilzeitkräfte einsetzen, vorübergehend gebrochen. Die Entwicklung in Hessen entsprach tendenziell jener in Westdeutschland, der Rückgang fiel jedoch deutlich kräftiger aus.

**Abb. 1: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent**

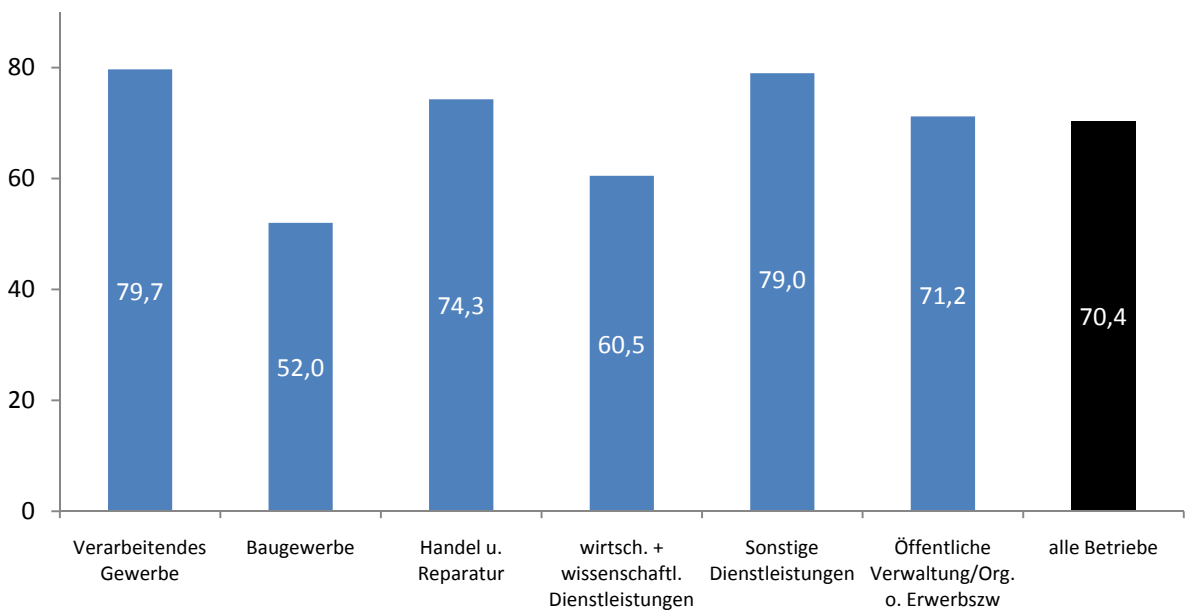


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

**NIEDRIGER ANTEIL AN BETRIEBEN MIT TEILZEITBESCHÄFTIGTEN IM BAUSEKTOR**

Grundsätzlich gelten einige Sektoren als Teilzeitdomänen, während in anderen Sektoren noch immer die Vollzeitbeschäftigung als Regel gilt. Nach aggregierten Wirtschaftszweigen differenziert erwiesen sich die Unterschiede im Jahr 2009 jedoch – abgesehen vom Baugewerbe – als eher gering.

**Abb. 2: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Im Baugewerbe beschäftigten nur 52 Prozent der Betriebe Teilzeitkräfte, mit anderen Worten: Fast die Hälfte aller Baubetriebe setzt allein auf Vollzeitbeschäftigte. Das Verarbeitende Gewerbe sowie die Sonstigen Dienstleistungen haben dagegen mit jeweils knapp 80 Prozent den höchsten Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten.

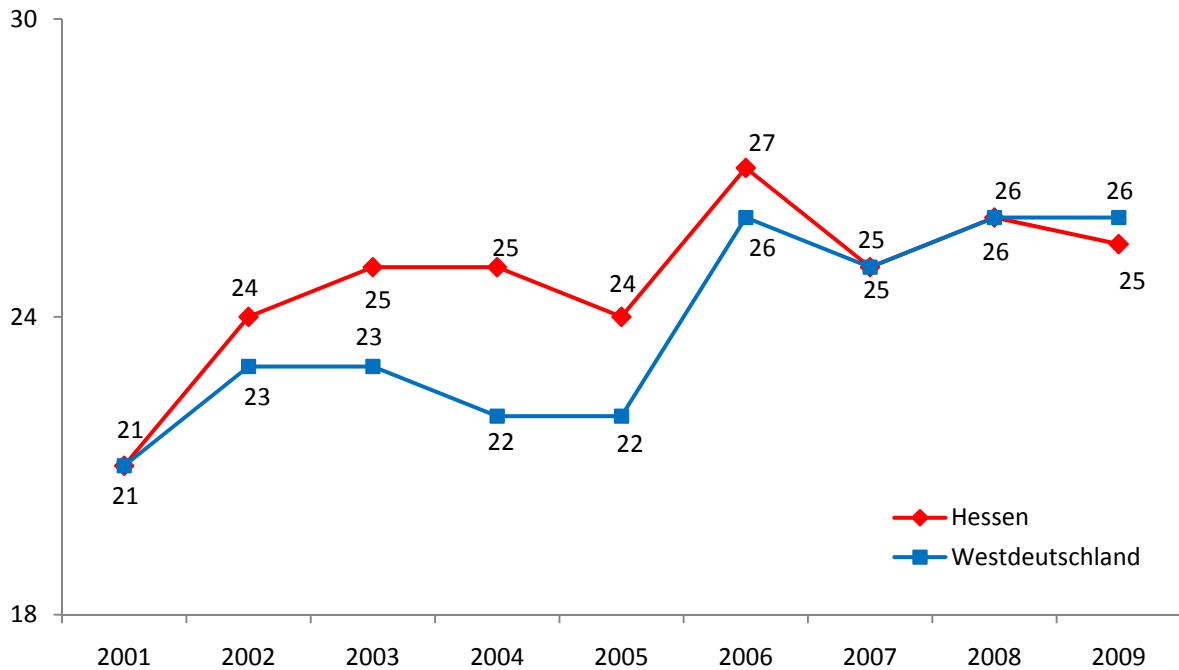
Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der Teilzeitkräfte beschäftigte. So fanden sich 2009 in über 99 Prozent aller hessischen Großbetriebe Teilzeitarbeitskräfte; bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 62 Prozent.

In allen Betriebsgrößen verringerte sich der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften im Vergleich zum Vorjahr – am stärksten in den Kleinstbetrieben.

**LEICHTER RÜCKGANG DER TEILZEITQUOTE**

Im IAB-Betriebspanel sind, wie oben erwähnt, als Teilzeitkräfte alle Beschäftigten definiert, deren Arbeitszeit unterhalb der vereinbarten Zeit für eine Vollzeitstelle liegt. Die Anzahl der Teilzeitkräfte in Hessen belief sich Mitte 2009 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 703.500 Beschäftigte. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach dies einem Anteil von rund 25 Prozent, was einen leichten Rückgang der Teilzeitquote bedeutet. Die Entwicklung in Westdeutschland verlief in den vergangenen Jahren mehr oder weniger parallel zu jener in Hessen; eine landesspezifische Teilzeitquote ist in den letzten Jahren nicht feststellbar.

**Abb. 3: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

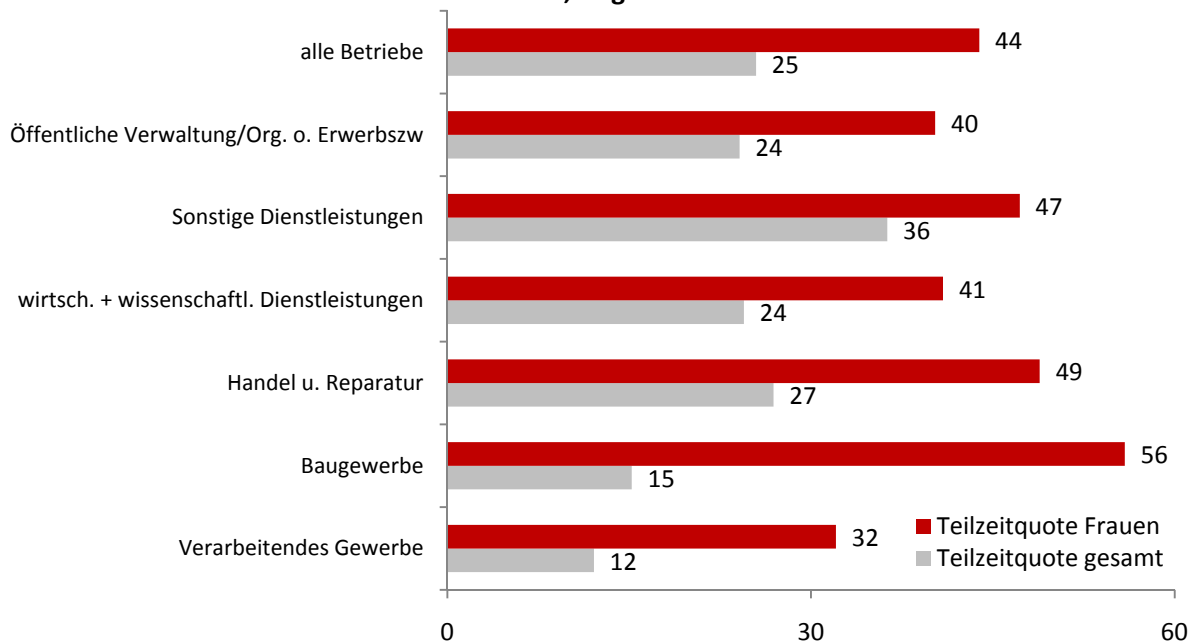
**LEICHTER ANSTIEG BEI WEIBLICHEN TEILZEITKRÄFTEN**

Die oben beschriebene massive Geschlechterdifferenz bei der Teilzeitbeschäftigung war auch in Hessen 2009 zu beobachten: Von den hochgerechnet etwa 703.500 Teilzeitbeschäftigten waren etwa 570.000 Frauen. Das entsprach einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Teilzeitkräften von knapp 81 Prozent. Der Frauenanteil an den Teilzeitkräften erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals leicht; 2008 lag er noch bei knapp 80 Prozent. Hier ist möglicherweise ein Effekt der Wirtschaftskrise zu verzeichnen: Entgegen dem allgemeinen Trend stieg die Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen hochgerechnet um etwa 14.000. 44 Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte waren somit in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.

**HÖCHSTE TEILZEITQUOTE IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR**

Auch wenn der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, sektoral nicht sehr stark differiert (vgl. Abb. 2), findet sich doch eine große Varianz bei der Teilzeitquote zwischen den Sektoren. Während im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) jeweils nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Beschäftigten (12 Prozent bzw. 15 Prozent) auf Teilzeitbasis arbeitete, lag dieser Anteil bei den Sonstigen Dienstleistungen mit 36 Prozent deutlich höher. Mit anderen Worten: Mehr als jeder Dritte in diesem Sektor Beschäftigte arbeitet als Teilzeitkraft, womit die Sonstigen Dienstleistungen die Teilzeitdomäne darstellen. Alle anderen Sektoren haben einen in etwa durchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

**Abb. 4: Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen



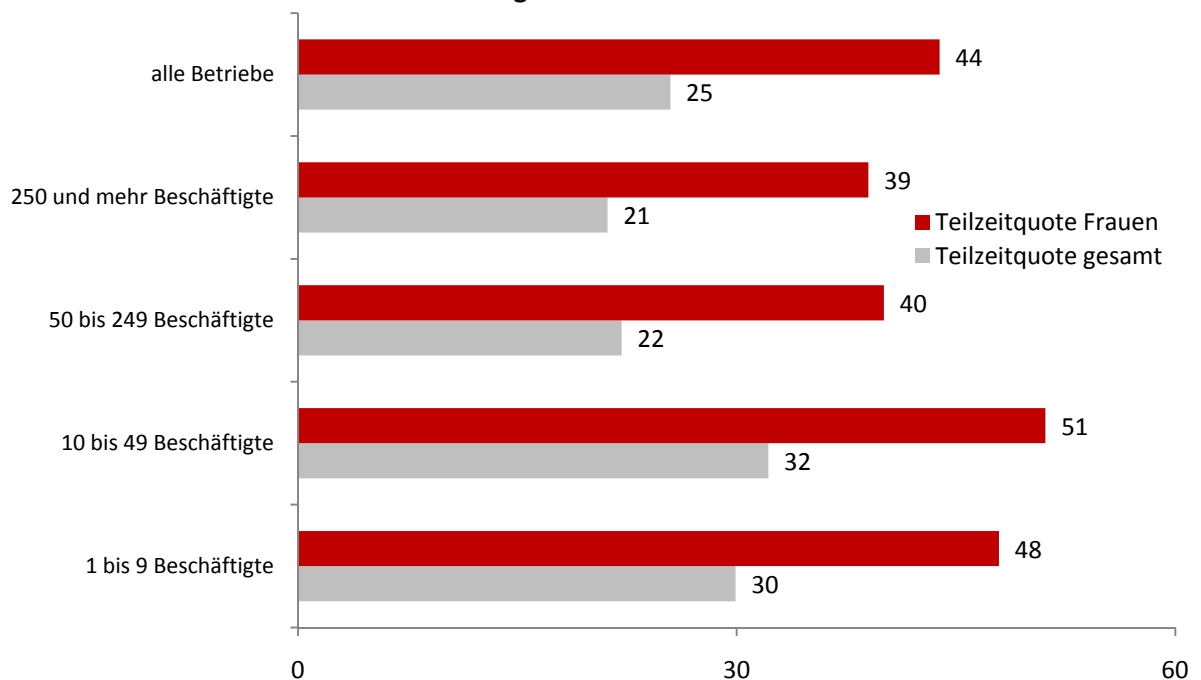
Die Unterschiede in der Teilzeitquote bezogen auf die in diesen Branchen beschäftigten Frauen fallen demgegenüber etwas geringer aus. Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Teilzeitquote der Frauen mit 32 Prozent weit unter, im Baugewerbe, in dem mehr als die Hälfte der beschäftigten Frauen als Teilzeitkraft arbeitet, dagegen über dem Durchschnitt. Ansonsten sind die sektoralen Differenzen gering.

**TEILZEITQUOTE VERRINGERT SICH MIT STEIGENDER BETRIEBSGRÖßE**

Zwar beschäftigen nahezu alle Großbetriebe Teilzeitkräfte, deren Anteil an allen Beschäftigten ist dort jedoch unterdurchschnittlich. Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, war die Teilzeitquote 2009 in den Großbetrieben mit 21 Prozent am niedrigsten, gefolgt von den mittelgroßen Betrieben mit 22 Prozent. Anteilig am meisten Teilzeitbeschäftigte gab es dagegen in den kleinen Betrieben mit 32 Prozent.

Die Unterschiede in den Frauenteilzeitquoten entsprechen den allgemeinen Differenzen. In den großen Betrieben war der Anteil der Frauen, die auf Teilzeitbasis beschäftigt waren, mit 39 Prozent am niedrigsten, in den kleinen Betrieben mit 51 Prozent am höchsten, d.h., dass über die Hälfte der dort beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig ist.

**Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

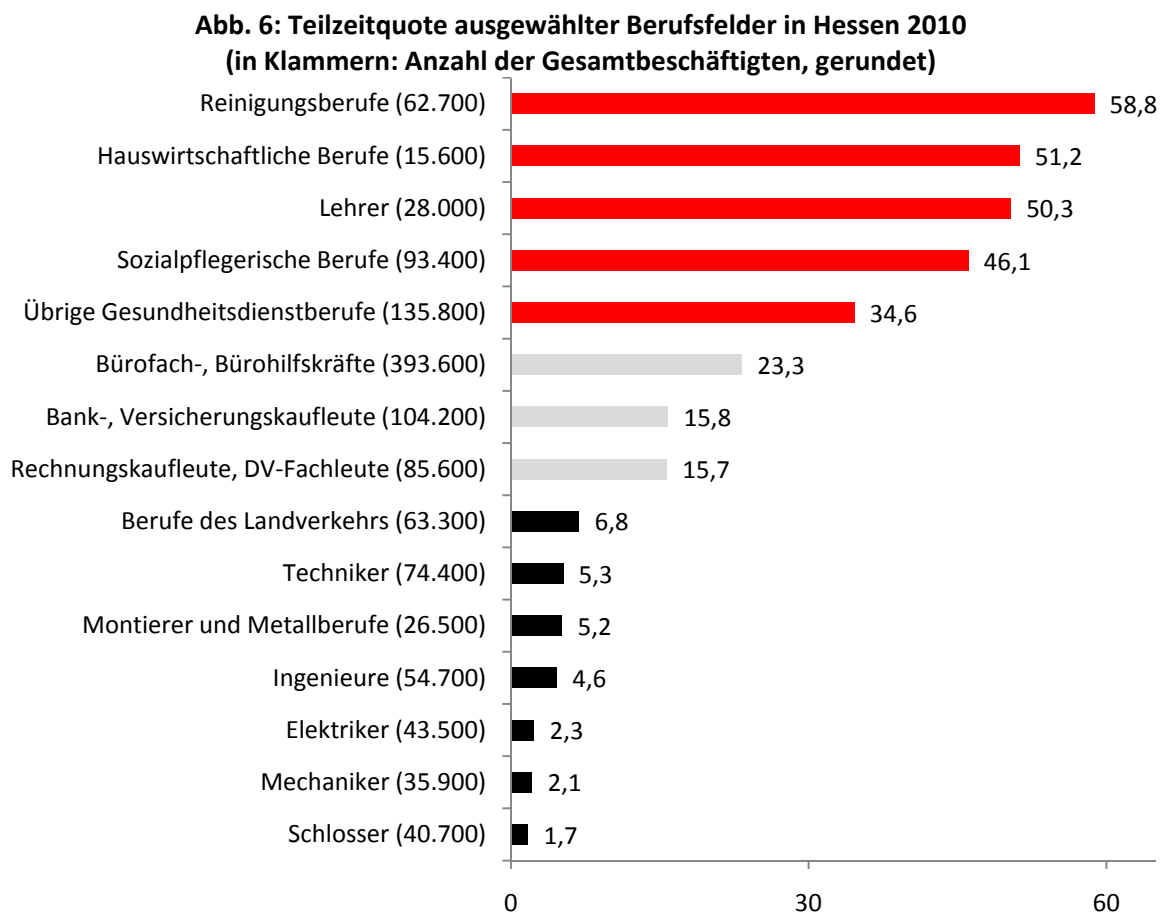
### 3.2 Strukturelle Merkmale von Teilzeitbeschäftigten

Im folgenden Abschnitt liegt der Fokus der Beschreibung nicht auf den strukturellen Merkmalen der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, sondern auf den Beschäftigten selbst und deren individuellen Merkmalen. Im Einzelnen fallen hierunter die Darstellung von Beruf, Alter, Geschlecht und Qualifikation der Teilzeitkräfte sowie die Kombination ausgewählter Merkmale.

#### TEILZEITQUOTE IN AUSGEWÄHLTEN BERUFEN

Auch wenn die Teilzeitquoten zwischen den Sektoren bereits Unterschiede zeigen (vgl. Abb. 4), verdeckt diese aggregierte Betrachtung doch das Ausmaß der Differenzen zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern. Es ist daher sinnvoll, sich die Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung in den Berufen selbst bzw. den wesentlichen Berufsprofilen genauer anzuschauen.

Wenn man einige der zahlenmäßig bedeutsamsten Berufe betrachtet, zeigen sich in der Tat massive Differenzen bei den Anteilen der Teilzeitbeschäftigten. Die Teilzeitquote reicht von unter zwei Prozent bis über 50 Prozent, mit anderen Worten: In einigen Berufen ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit tätig.



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

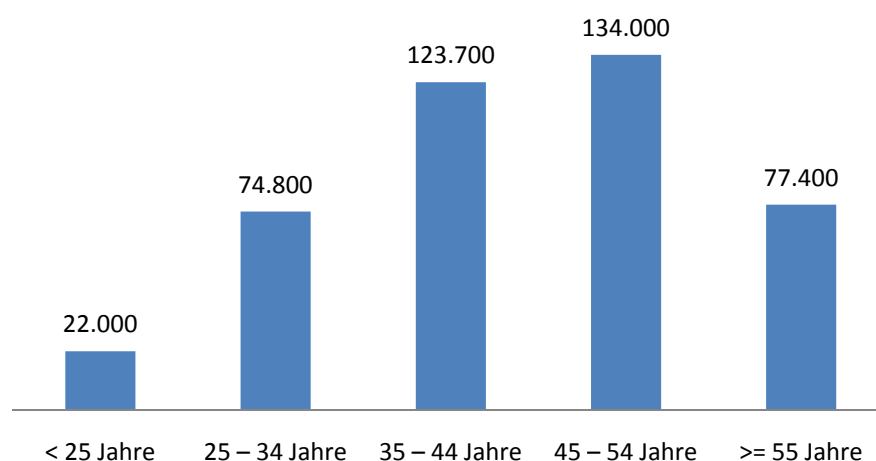
Diese hohe Teilzeitquote ist in erster Linie in den Dienstleistungsberufen anzutreffen, wobei Berufe mit einfachem Tätigkeitsprofil wie Reinigungsberufe gleichermaßen vertreten sind wie qualifizierte (Lehr-)Berufe. Ein Tätigkeitsschwerpunkt liegt auf den sozialen und Gesundheitsberufen, die als klassische Frauenberufe gelten können. Die eher kaufmännisch ausgerichteten Dienstleistungsberufe wie Bürofachkräfte, Finanz- und IT-Fachleute haben dagegen eine durchschnittliche Teilzeitquote. Dieses Erkenntnis liefert einen klaren empirischen Beleg, dass das Ausmaß der Verbreitung von Teilzeitstellen weniger aufgrund des Qualifikationsniveaus der Arbeitsplätze, sondern vielmehr mit dem Tätigkeitsbereich variiert.

Gestützt wird diese Interpretation mit dem Blick auf jene quantitativ bedeutsamen Berufe, die eine stark unterdurchschnittliche Teilzeitquote aufweisen. Hier finden sich ausschließlich technische und männerdominierte Berufe insbesondere des Handwerks, in denen Teilzeitbeschäftigung nach wie vor praktisch keine Rolle spielt.

#### ALTERSSTRUKTUR DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

Wie in Kapitel 2 beschrieben, sind die größten Gruppen der Teilzeitbeschäftigten jene, die aufgrund von Familienphasen oder dem Wunsch nach mehr Zeitautonomie weniger als die volle Arbeitszeit beschäftigt sind, während in der Gruppe der Berufseinsteigenden seltener ein Teilzeitmodell gewählt wird. Daher überrascht es nicht, dass die größte Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Hessen in den Altersgruppen der 35 bis 44-jährigen bzw. der 45 bis 54-jährigen anzutreffen ist und deutlich weniger junge Teilzeitbeschäftigte existieren. Die Teilzeitbeschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Altersgruppen:

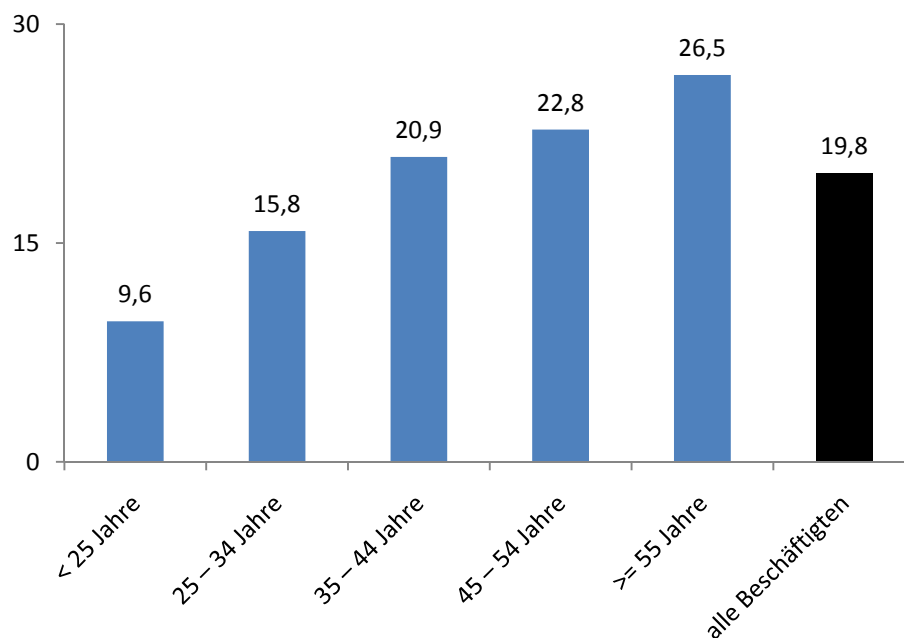
**Abb. 7: Teilzeitbeschäftigte in Hessen 2010 nach Altersklassen (gerundet)**



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Ein etwas anderes Bild bietet sich, wenn man den jeweiligen Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten der Altersgruppe betrachtet. Auch hier ist bei den unter 25-jährigen der Anteil mit unter 10 Prozent am niedrigsten – anschließend steigt die Teilzeitquote jedoch kontinuierlich an, bis hin zur Gruppe der über 54-jährigen, in der mehr als jeder Vierte teilzeitbeschäftigt ist.

**Abb. 8: Teilzeitquote nach Altersklassen in Hessen 2010 (in Prozent)**

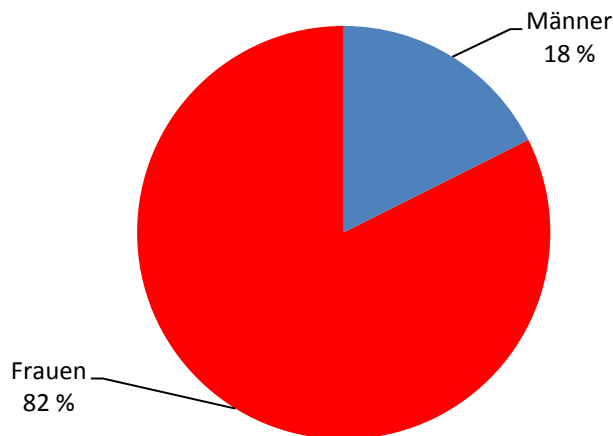


Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

### GESCHLECHT DER TEILZEITKRÄFTE

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist zum 31.03.2010 insgesamt 432.000 Teilzeitbeschäftigte in Hessen aus. Von diesen sind rund 356.000 Frauen, was einem Frauenanteil von etwa 82 Prozent entspricht. Aufgrund der gegenüber dem IAB-Betriebspanel abweichenden Definition von Teilzeitbeschäftigung liegen auch hier geringere Fallzahlen vor, die zu einer geringfügig anderen Verteilung führen. Die Grundaussage bleibt in beiden jedoch gleich: Mehr als 4 von 5 Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

**Abb. 9: Teilzeitbeschäftigte in Hessen 2010 nach Geschlecht**

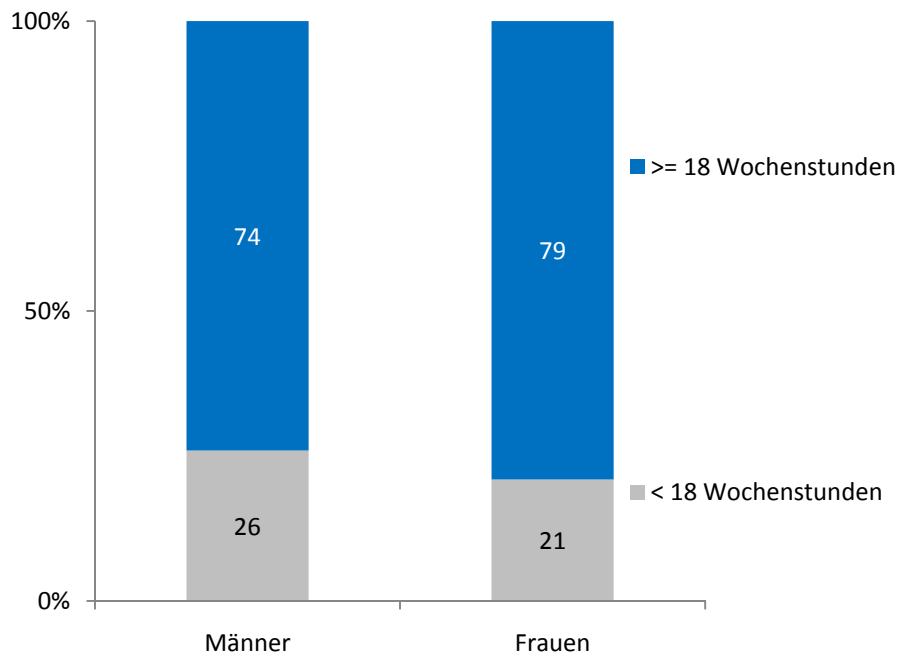


Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

**GESCHLECHT DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH DURCHSCHNITTLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT**

Zwar werden alle Beschäftigten, die weniger als in Vollzeit tätig sind, als Teilzeitkräfte definiert, gleichwohl ist es naheliegend, dass das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit von einiger Relevanz für den Stellenwert der Beschäftigung ist. Wochenarbeitszeiten von weniger als der Hälfte einer Vollzeitstelle sind allein aufgrund des zeitlichen Umfangs von geringerer Bedeutung.

**Abb. 10: Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und wöchentlicher Arbeitszeit in Hessen 2010**



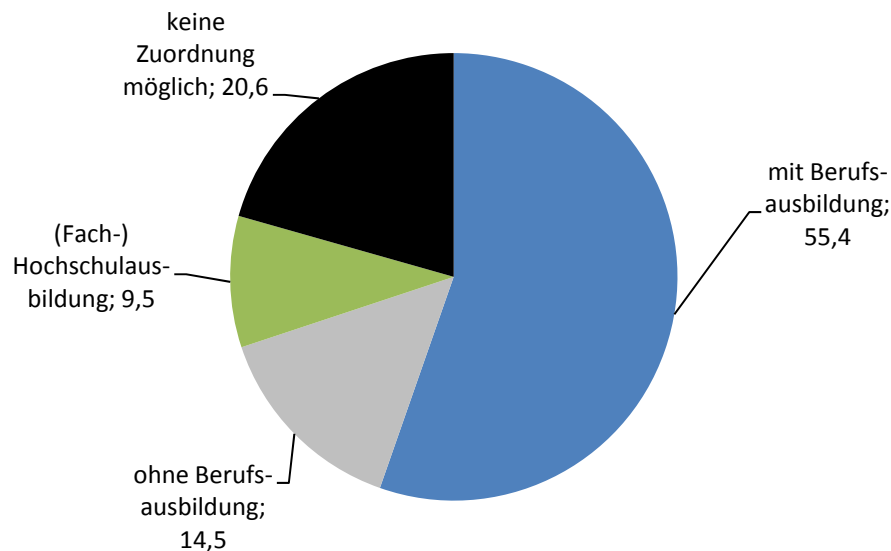
Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Daten zeigen, dass dies nur für eine Minderheit zutrifft: Nur etwa 22 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten haben eine wöchentliche Arbeitszeit von unter 18 Stunden. Der weitaus größte Teil der Teilzeitkräfte arbeitet durchschnittlich 18 Stunden oder mehr pro Woche. Hierbei findet sich eine gewisse Differenz zwischen den Geschlechtern: Während über ein Viertel der männlichen Teilzeitbeschäftigten weniger als 18 Stunden in der Woche arbeitet, trifft dies auf nur jede fünfte teilzeitbeschäftigte Frau zu.

#### QUALIFIKATION DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

Ein Blick auf die berufliche Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten zeigt ein differenziertes Bild. Mehr als die Hälfte kann eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, weitere knapp 10 Prozent sogar einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Etwa jeder siebte Teilzeitbeschäftigte hat dagegen keinen Berufsabschluss. Für jeden Fünften ist auf der Beschäftigtenstatistik keine Aussage zur Qualifikation möglich.

**Abb. 11: Teilzeitbeschäftigte in Hessen 2010 nach Qualifikation, Angaben in Prozent**



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

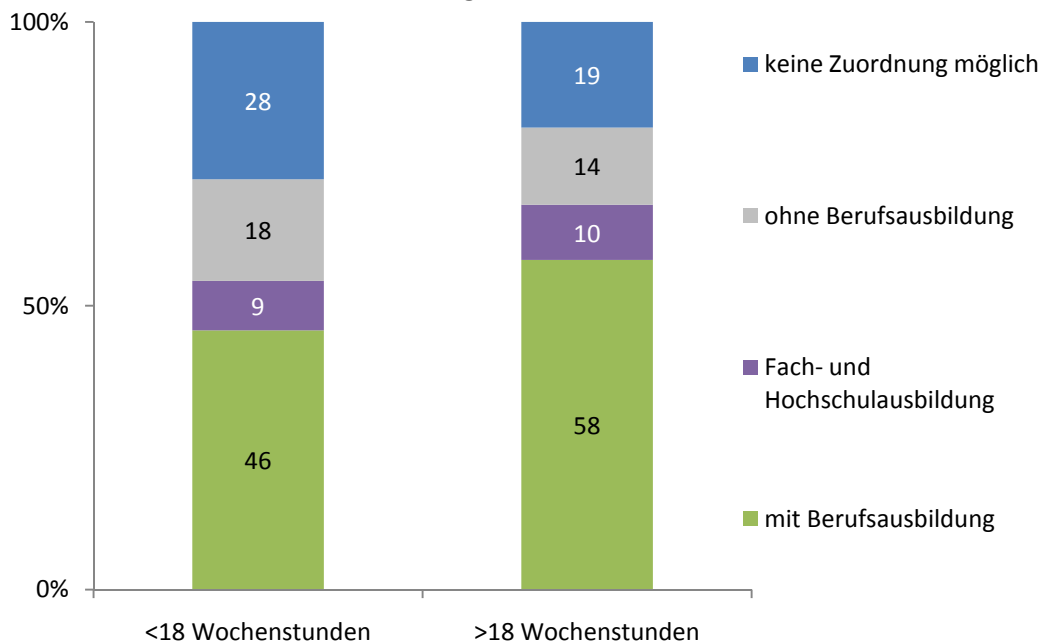
Von besonderem Interesse ist hierbei der Vergleich mit der beruflichen Qualifikation aller Beschäftigten, da sich auf diese Weise die Grundannahme prüfen lässt, dass Teilzeitbeschäftigung ein Phänomen über alle Qualifikationsstufen hinweg ist. Der Vergleich zeigt, dass die Werte für Beschäftigte mit bzw. ohne Berufsausbildung bei allen Beschäftigten nahezu identisch sind (55,2 bzw. 14,2 Prozent). Lediglich der Anteil der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss ist hier etwas höher (12,5 Prozent), der Anteil der nicht zuzuordnenden Beschäftigten mit 18,2 Prozent dementsprechend niedriger. Der Vergleich zeigt demnach, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten in Hessen sich in ihrer Qualifikationsstruktur nicht signifikant von den Beschäftigten insgesamt unterscheidet und lediglich etwas seltener Hochqualifizierte anzutreffen sind.

**QUALIFIKATION DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH ARBEITSZEIT**

Klarere Differenzen hinsichtlich der Qualifikation ergeben sich jedoch, wenn die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten selbst differenziert wird, und zwar hinsichtlich ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Wenn man als Grenze erneut die Wochenarbeitszeit von 18 Stunden wählt, ist der Anteil der Qualifizierten, die weniger als diese Zeit arbeiten, deutlich niedriger als bei allen Teilzeitbeschäftigten. Umgekehrt steigt der Anteil der Beschäftigten ohne oder mit unbekanntem Berufsabschluss in dieser Gruppe an.

Die Daten legen demnach die Vermutung nahe, dass die Teilzeitbeschäftigten insgesamt keine qualifikatorischen Differenzen zu den übrigen Beschäftigten aufweisen, die Subgruppe der eher geringfügig Beschäftigten aber sehr wohl ein geringeres Qualifikationsniveau aufweist. Dies ist von dem Hintergrund der geringeren Weiterbildungsneigung dieser Gruppe (vgl. Baden / Beckmann / Schmid 2010) von Bedeutung für die weitere Untersuchung.

**Abb. 12: Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten nach wöchentlicher Arbeitszeit in Hessen 2010**



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

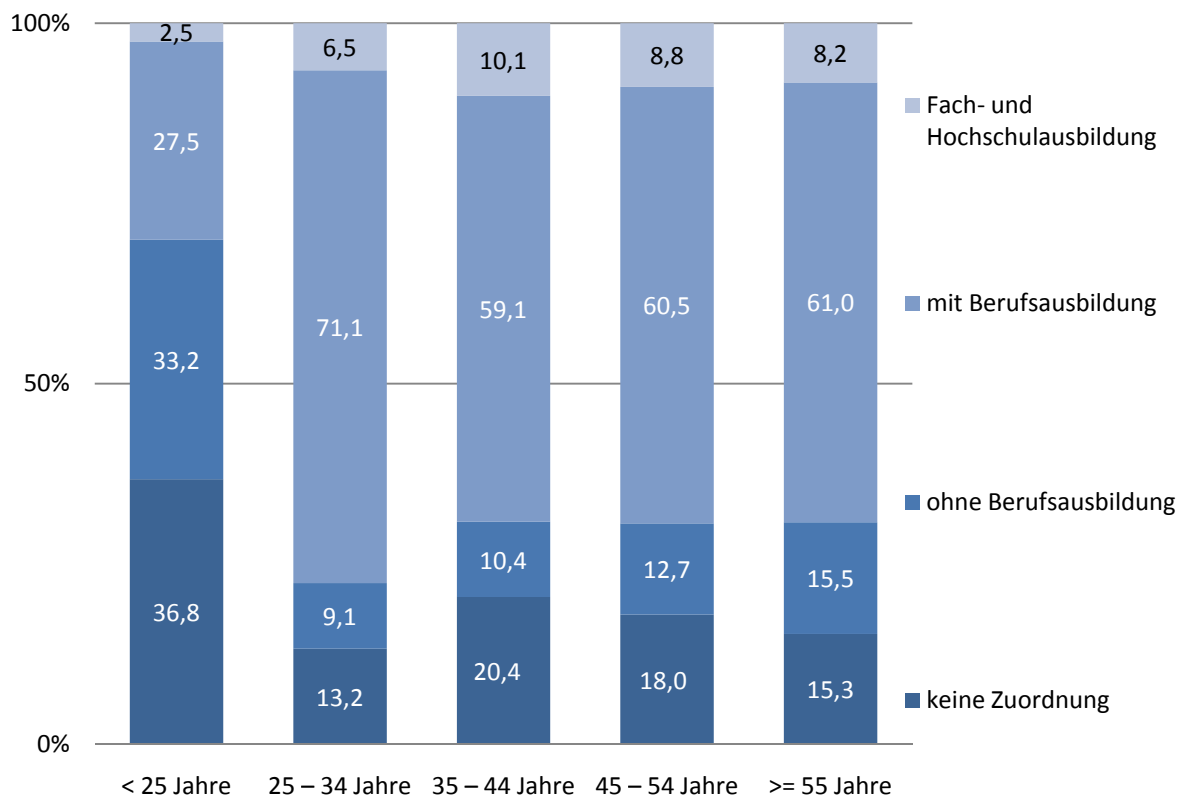
**QUALIFIKATION DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH ALTER**

Eine weitere Differenzierung der Qualifikation, die aufgrund der Vorüberlegungen Unterschiede erwarten lässt, ist jene nach dem Alter der Teilzeitkräfte. Grundannahme ist hierbei, dass junge Teilzeitbeschäftigte, die Teilzeitbeschäftigung als Einstieg nutzen, ein niedrigeres Qualifikationsprofil zeigen, während der Anteil der höher Qualifizierten, die aufgrund ihrer familiären Situation in Teilzeit arbeiten, besonders in den mittleren Altersklassen hoch ist.

Die vorliegenden Daten bestätigen diese These: Bei den unter 25-jährigen hat nur eine Minderheit einen Berufsabschluss, über zwei Drittel dagegen keinen. Bei den 25 bis 34-jährigen besitzen dagegen über 70 Prozent eine abgeschlossene Ausbildung, weitere 6,5 Prozent zudem einen akademischen Abschluss, und nur rund 9 Prozent haben keinen Berufsabschluss vorzuweisen, was den niedrigsten Wert aller Altersklassen darstellt. Der Anteil der Teilzeitkräfte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss ist in der Gruppe der 35 bis 44-jährigen Teilzeitkräfte am höchsten, was die These von der unfreiwilligen bzw. vorübergehenden Teilzeittätigkeit in dieser Alterskategorie stützt.

Bei den älteren Teilzeitkräften sind die Unterschiede zu den Gesamtbeschäftigten hingegen etwas geringer – man könnte sagen, dass sich bei den älteren Beschäftigten, die zumeist dauerhaft und auf eigenen Wunsch in Teilzeit tätig sind, die Qualifikationsdifferenzen nivellieren.

**Abb. 13: Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten nach Altersklassen in Hessen 2010**



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

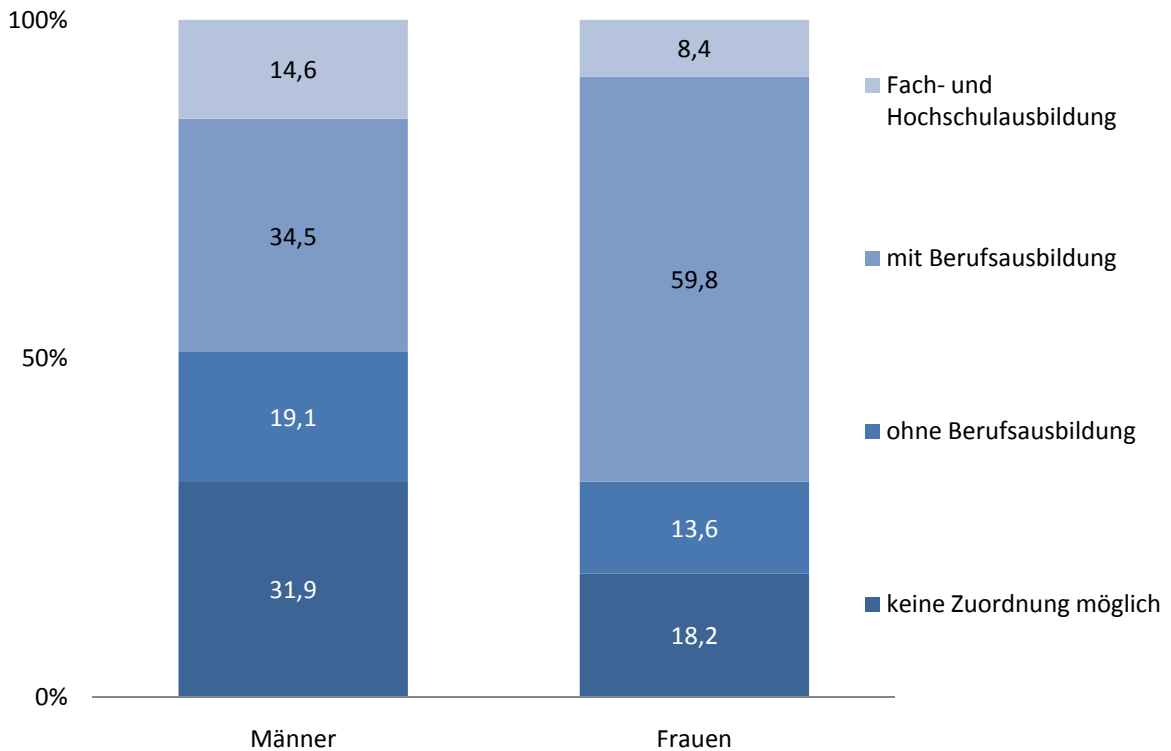
Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass in den mittleren Altersgruppen die bildungsaffinsten Teilzeitkräfte anzutreffen sind, während gerade bei den jüngeren Teilzeitbeschäftigten häufiger von einer gewissen Bildungsferne auszugehen ist, was für die Weiterbildungspotenziale der jeweiligen Altersgruppe von Bedeutung sein kann.



**QUALIFIKATION DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT**

Die oben getroffene Feststellung, dass insbesondere Teilzeitbeschäftigte der mittleren Altersklassen aufgrund ihrer familiären Situation in Teilzeit arbeiten und tendenziell höher qualifiziert sind, müsste sich aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auch bei Betrachtung der qualifikatorischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen. Weibliche Teilzeitkräfte sollten demnach eine höhere Qualifikationsstruktur aufweisen als ihre männlichen Pendanten.

**Abb. 14: Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in Hessen 2010**



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Und tatsächlich finden sich in der amtlichen Statistik klare Differenzen. Fast die Hälfte der männlichen Teilzeitkräfte hat keinen oder keinen bekannten Berufsabschluss, während dies nur für knapp ein Drittel der Frauen zutrifft. Umgekehrt besitzen etwa 60 Prozent der weiblichen, aber nur etwa 35 Prozent der männlichen Teilzeitkräfte eine abgeschlossene Berufsausbildung. Lediglich im Segment der akademischen Abschlüsse finden sich anteilig häufiger Männer als Frauen.

### 3.3 Zusammenfassung

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat in Hessen ebenso wie in Deutschland insgesamt im letzten Jahrzehnt zugenommen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten lag 2009 nach der Definition des IAB-Betriebspanels bei rund einem Viertel. Allerdings ist dieser Wert seit vier Jahren nahezu konstant, offensichtlich ist die Nachfrage nach Teilzeitkräften weitgehend gedeckt. Diese Annahme wird zusätzlich gestützt bei Betrachtung der Zahl der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen – auch dieser Anteil ist seit 2006 praktisch unverändert geblieben und liegt bei etwa 75 Prozent.

Zwar beschäftigen praktisch alle Großbetriebe Teilzeitkräfte, deren Anteil an der Belegschaft ist dort jedoch tendenziell geringer als in kleineren Betrieben. Sektorale differenziert finden sich der größte Anteil von Betrieben mit Teilzeitkräften sowie die höchsten Teilzeitquoten im Dienstleistungsbereich, während im Bausektor Teilzeitarbeit noch immer eher selten anzutreffen ist.

Diese sektorale Differenz ist auch einer der Gründe, dass Teilzeitarbeit noch immer eine Frauendomäne ist. Während die Teilzeitquote aller Beschäftigten wie erwähnt bei einem Viertel liegt, beträgt sie bei den weiblichen Beschäftigten 44 Prozent, mit anderen Worten: Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet laut den Daten des IAB-Betriebspanels in Teilzeit. Die sektoralen Unterschiede sind hierbei weniger gravierend, bei den Betriebsgrößen fällt dagegen auf, dass in kleineren Betrieben der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nochmals höher liegt.

Diese Erkenntnisse werden nochmals zugespitzt durch die Beschäftigtenstatistik der Arbeitsverwaltung. Diese erlaubt, die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten selbst genauer zu untersuchen, wodurch sich einige Grundannahmen bestätigen lassen, andere eher nicht. Wie zu erwarten, differiert die Teilzeitquote zwischen den einzelnen Berufen deutlich stärker als zwischen den zusammengefassten Wirtschaftszweigen. In einigen Dienstleistungsberufen ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit tätig, in vielen Handwerksberufen spielt Teilzeit dagegen praktisch keine Rolle. Da diese Berufsprofile jeweils großen geschlechtsspezifischen Differenzen unterliegen, überrascht es nicht, dass über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind. Allerdings lässt sich hierbei nicht klären, ob diese Berufe aufgrund der hohen Teilzeitquoten für Frauen attraktiver sind, oder ob die Berufswahlpräferenzen der Frauen für ein erhöhtes Teilzeitangebot sorgen.

Die zahlenmäßig größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten entfällt auf die 35 bis 54-jährigen, anteilig steigt die Teilzeitquote jedoch linear mit dem Alter – jeder vierte Erwerbstätige über 54 Jahren ist in Teilzeit tätig. Bestätigt wurde die Ausgangsthese, dass sich Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich ihrer Qualifikationsstruktur nicht wesentlich von den anderen Beschäftigten unterscheiden. Differenzen ergeben sich jedoch, wenn man zusätzlich die Arbeitszeit berücksichtigt: Geringfügig Beschäftigte sind tendenziell geringer qualifiziert als Beschäftigte mit höherer Wochenarbeitszeit. Auch die Differenzierung der Qualifikationen nach Alter und Geschlecht führt zu Unterschieden, die die vorab formulierten Thesen bestätigen: Während junge und männliche Teilzeitbeschäftigte ein etwas geringeres Qualifikationsprofil zeigen, haben weibliche und Teilzeitkräfte mittleren Alters häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dies verweist auf den Umstand, dass in diesen Subgruppen Teilzeitarbeit häufiger als vorübergehendes Arrangement zu sehen ist.

## 4 Der Weiterbildungsmarkt (nicht nur) für Teilzeitbeschäftigte

Das folgende Kapitel beleuchtet die Rahmenbedingungen, die der Weiterbildungsmarkt bei der Qualifizierung aller Beschäftigtengruppen vorgibt, und bricht diese auf die Teilzeitbeschäftigten herunter. Ausgangspunkt dieser Betrachtung ist die Erkenntnis, dass die berufliche Weiterbildung der Teilzeitkräfte nicht isoliert geschieht, sondern den gleichen strukturellen Faktoren und Veränderungen unterliegt wie die Weiterbildungslandschaft insgesamt. Im ersten Abschnitt wird daher der Versuch unternommen, kurz das Ausmaß, die Funktionsweise und die Entwicklungen des Weiterbildungsmarkts speziell in Hessen nachzuzeichnen und relevante Trends zu erfassen.

Grundsätzlich können diese Trends in unterschiedlicher Weise auf das Weiterbildungsverhalten und die Weiterbildungswahrscheinlichkeit der Teilzeitbeschäftigten Einfluss nehmen. Ob dies tatsächlich der Fall ist und seitens der Weiterbildungsanbieter überhaupt Spezifika bei der Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigten gesehen werden, ist Gegenstand des zweiten Abschnitts. Grundlage der Darstellung sind Interviews mit Weiterbildungsanbietern, die zu ihrer Einschätzung bezüglich der generellen Organisation und den Schwierigkeiten bei der beruflichen Weiterbildung von Teilzeitkräften befragt wurden und zudem selbst Vorschläge zur Verbesserung der Situation formulieren konnten.

### 4.1 Allgemeine Trends in der Weiterbildung in Hessen

Berufliche Weiterbildung in Hessen – ob betrieblich gefördert oder individuell getragen - gewinnt kontinuierlich an Bedeutung. Es gibt einen generellen Anstieg der Nachfrage nach Weiterbildung, und damit eine Differenzierung und Pluralisierung auf dem Weiterbildungsmarkt (vgl. Tippelt / Eckert / Barz 1996: 22).

Dies zeichnet sich vor allem im Zeitraum der letzten zehn Jahre ab: Waren es beispielsweise 2001 nur 39 Prozent der Betriebe die die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, so wurden im 1. Halbjahr 2009 von ca. 47 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (Baden / Schmid 2010). Seit 2001 ist zudem die Zahl der betrieblich geförderten Beschäftigten kontinuierlich angestiegen, ihr Anteil lag im ersten Halbjahr 2009 bei rund 24 Prozent, was hochgerechnet etwa 665.000 Beschäftigten entspricht.

Hier zeichnet sich der oben erwähnte Trend ab, dass die Kleinbetriebe weitaus mehr fördern als zuvor und die Zahlen bei den Mittelgroßen bzw. Großbetrieben stagniert oder abnimmt. Die allgemein erhöhte Förderungsbereitschaft ist daher vor allem den Kleinbetrieben anzurechnen. Besonders stark gefördert wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe, die im Bereich der Wirtschaft, Wissenschaft oder technischen Dienstleistung anzusiedeln sind, am wenigsten im Baugewerbe, deckungsgleich zu den oben erwähnten Beobachtungen. Betrachtet man einen längeren Zeitraum, so ist festzustellen, dass knapp 37 Prozent alle Betriebe konstant weiterbilden, 63 Prozent dagegen nur in manchen Jahren oder nie weiterbilden (vgl. Baden / Heid / Schmid 2011).

Fort- und weiterbildende Betriebe weisen zudem einen signifikant höheren Anteil an qualifizierten Beschäftigten auf. Etwa 19 Prozent der Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben sind (Fach-)Hochschulabsolventen, in den nicht weiterbildenden Betrieben liegt deren Anteil dagegen nur bei

acht Prozent. Generell kann auch hier festgehalten werden, dass die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Mitarbeitern tendenziell mit der eigenen Qualifikation steigt. Demnach werden nicht alle Beschäftigten gleich gefördert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss besitzen, werden überproportional gefördert; Beschäftigte, die nicht bereits qualifiziert sind, erhalten demnach nur halb so oft eine Weiterbildungsmaßnahme wie bereits Qualifizierte. Als Begründung werden unter anderem die sich schnell wandelnden Anforderungen an die Beschäftigten und die jeweilige Bildungsaffinität genannt, die unter den höher qualifizierten statistisch gesehen öfter zu finden sei. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied konnte hierbei nicht festgestellt werden. (vgl. Baden / Heid / Schmid 2011).

Betriebliche Präferenzen bei der Auswahl der verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen spielen eine gewichtige Rolle für die Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes und des Weiterbildungsmarktes. Die gegenwärtige Tendenz im Bereich der Nutzung der externen Kurse ist hierbei leicht rückläufig, der Trend geht eher zu internen Maßnahmen. Der Anteil dieser internen Maßnahmen an allen geförderten Maßnahmen stieg in den letzten sieben Jahren von 42 auf knapp 52 Prozent. Demnach wird sich die betriebliche Möglichkeit zur Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft eher im internen Ablauf bieten, als durch ein externes Seminar.

Ein zentraler Faktor bei der Weiterbildung, nicht nur von Teilzeitkräften, ist die Übernahme der entstehenden Kosten sowie die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten. Hier gab es in den letzten Jahren signifikante Veränderungen, die die Möglichkeiten der Weiterbildung von Teilzeitkräften eher limitieren. Ungefähr ein Drittel der Betriebe ließen die Arbeitnehmer die Teilnahme komplett als Arbeitszeit verbuchen oder in der Arbeitszeit durchführen, 5 Prozent – und damit doppelt so viele wie noch im Jahr 2005 – verlangten eine Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit. Tendenziell wird angenommen, dass sich Beschäftigte in Zukunft häufiger in ihrer Freizeit weiterbilden.

Auch in finanzieller Hinsicht setzt sich die Eigenbeteiligung der Beschäftigten mehr und mehr durch. Der Anteil der Betriebe, welcher eine komplette Kostenübernahme leistet, hat seit 2005 um 5 Prozentpunkte abgenommen und liegt nun bei 65 Prozent. Da die Kosten für externe Kurse 2009 zu noch knapp 80 Prozent von betrieblicher Seite voll oder halb getragen wurden, kann die Verschiebung der Weiterbildungsart hier eine Rolle spielen. Die volle Kostenübernahme seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde in 23 Prozent der Betriebe erwartet, was einen Anstieg um 5 Prozentpunkte darstellt. Rund ein Viertel der Betriebe hat sich für ein „Kostensplitting“-Modell entschieden, wobei sowohl zeitliche als auch finanzielle Belastungen geteilt werden können.

Bei der Weiterbildung in Hessen und deren Trägern hat sich im Laufe der Jahrzehnte eine plurale Struktur konstituiert. Neben den öffentlichen Trägern wie dem Bund, den Ländern und Kommunen haben sich schon in der Vergangenheit insbesondere die gesellschaftlichen Großgruppen wie Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, und Verbände sowie Organisationen der Wohlfahrtspflege im Weiterbildungsbereich engagiert. Hinzugekommen sind verstärkt auch private Träger, die Weiterbildungseinrichtungen gewinnorientiert betreiben. Dies ist jedoch kein hessisches Spezifikum, „diese Entwicklungen ließen und lassen sich bundesweit beobachten. Für Hessen lässt sich in dieser Hinsicht keine Sonderentwicklung konstatieren“ (vgl. Landeskuratorium für Weiterbildung Hessen 2005: 20).

Eine Abschätzung des Volumens des Weiterbildungsmarkts ist überaus schwierig. Nach eigener Recherche im Online-Portal des Vereins „Weiterbildung Hessen e. V.“ finden sich beispielsweise 290

Anbieter bzw. Mitglieder, beim Portal „Hessen-Weiterbildung.de“ hingegen 748 Anbieter (darunter 108 Verweise). Schon durch diese kurze Gegenüberstellung zeigt sich eine allgemeine Unübersichtlichkeit der Anbieter, sowie eine starke zahlenmäßige Inkongruenz bei der Vernetzung der Portale und Träger. Ähnlich verhält es sich bei der konkreten Zahl der Angebote, auch hier konnten leider keine fundierten stichtagsbezogenen Informationen ausgemacht werden.

## 4.2 Das Weiterbildungsangebot für Teilzeitbeschäftigte

Im folgenden Abschnitt wird versucht, das bestehende Weiterbildungsangebot, das für Teilzeitbeschäftigte existiert, etwas genauer zu erfassen und zudem mögliche Besonderheiten und Probleme bei der Weiterbildung dieser Beschäftigtengruppe zu identifizieren. Der Fokus liegt hierbei auf der Anbieterperspektive, d.h. es wird eruiert, ob und in welchem Maße die Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen in Teilzeitbeschäftigungen eine relevante Kundengruppe sehen.

Hierzu wurden mit fünf Weiterbildungsanbietern Experteninterviews durchgeführt. Die befragten Expertinnen und Experten bildeten das Spektrum der Weiterbildungslandschaft in Hessen ab und setzten sich aus Vertreterinnen und Vertretern privater und öffentliche Träger zusammen (zur Dokumentation der Interviews vgl. auch Kap. 8 sowie den Materialband, S. 23).

Die Anbieter arbeiten sehr unterschiedlich und haben folglich verschiedene Kundenkreise, Zielsetzungen und Organisationsstrukturen. Potenzielle Kunden sind sowohl Firmen, die ihre Mitarbeiter zentral und dezentral weiterbilden, als auch Einzelpersonen, die in Eigeninitiative handeln. Die Zielgruppe erstreckt sich demnach von Arbeitssuchenden über Ungelernte und Berufserwerbber bis hin zu im Beruf stehenden Hochschulabsolventen.

### ALLGEMEINE ANGABEN ZU DEN ANBIETERN

Die befragten Anbieter haben unterschiedliche Angebotsstrukturen, die verschiedene Ziele verfolgen. Diese reichen von der Beratung zu geeigneten Maßnahmen über Umschulungen, Prüfungsvorbereitungen und Seminaren bis hin zu Zertifizierungsmaßnahmen. Die Maßnahmen lassen sich zudem nach den Inhalten differenzieren. Fachliche Weiterqualifikation im ausgeübten Beruf ist ebenso Gegenstand wie die Umschulung in einen anderen Beruf oder allgemein Kurse, die die persönlichen Fähigkeiten der Individuen verbessern („Soft-Skills“-Training) und beispielsweise in den Bereichen Teamfähigkeit, Stressmanagement und Gesundheitsprävention angesiedelt sind.

Die Zeit- und Ortsstrukturen der Angebote sind ebenfalls sehr unterschiedlich gestaltet und erstrecken sich von „training on the job“, d.h. der Schulung während der Arbeitszeit, bis hin zu mehrjährigen externen Abend- und Wochenendveranstaltungen.

#### **WEITERBILDUNGSMARKT UND TEILZEITKRÄFTE**

So heterogen die befragten Träger sind, so homogen ist ihre Einschätzung zur zentralen Frage der Untersuchung: spezielle Angebote für Teilzeitkräfte werden von den Trägern nicht angeboten. Gleichwohl gehören Teilzeitkräfte zu ihrem Kundenkreis. Nach übereinstimmender Einschätzung der Expertinnen und Experten sind die Angebote jedoch sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte wahrnehmbar und werden unabhängig vom Arbeitsvolumen genutzt.

Dies bedeutet zunächst nicht, dass hier ein unterentwickeltes Bewusstsein für das Problem der Weiterbildung von Teilzeitkräften vorliegt. Jedoch konnten die Anbieter keine spezifischen Bedürfnisse nennen, die sich aus dem Qualifizierungsbedarf von Teilzeitkräften ergeben könnten. Diese Gruppe steht nicht im Fokus der Befragten, sie läuft in deren Wahrnehmung mit den Vollzeitkräften mit.

#### **INTERESSE VON TEILZEITKRÄFTEN AN WEITERBILDUNG**

Auch wenn die Teilzeitkräfte nicht als spezifische Gruppe wahrgenommen werden, kann doch seitens der Anbieter eingeschätzt werden, wie das Interesse sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten an deren Weiterbildung ist. Die Arbeitgeberseite wird hierbei durchweg als eher uninteressiert dargestellt. Dies wird in erster Linie darauf zurückgeführt, dass für kleine und mittelständige Unternehmen eine Weiterbildung generell eine große Belastung sein kann und für Teilzeitkräfte als häufig schlicht unrentabel eingeschätzt wird. Auch die Stellung im Betrieb ist von Bedeutung, denn mit dem Grad an Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden steigt auch das Interesse der Arbeitgeber diese fortzubilden.

Das Interesse der Teilzeitbeschäftigten ist dagegen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter nicht das Problem: es wird dagegen prinzipiell gleich zu dem der Vollzeitbeschäftigten eingestuft. Als Problemgruppe werden nur die Geringqualifizierten betrachtet, deren Interesse, unabhängig von Vollzeit oder Teilzeit, eher gering ist oder nicht besteht.

#### **NOTWENDIGKEIT SPEZIFISCHER ANGEBOTE**

Es wurde bereits erwähnt, dass die Träger – mit einer Ausnahme – keine eigens auf Teilzeitkräfte ausgerichteten Kurse anbieten. Mehrheitlich sind die Befragten der Meinung, dass für Teilzeitkräfte keine spezifischen Themen angeboten werden müssen. Trotzdem sind den Befragten spezielle Angebote bekannt, die sich eher bezüglich der Organisationsform von anderen Angeboten unterscheiden, und in denen eine Kopplung zwischen Zeitbedürfnissen und Beschäftigten und den Erfordernissen der jeweiligen Branchen stattfindet. Als spezifische Bedürfnisse der Teilzeitkräfte kristallisieren sich auf Nachfrage spezifische Punkte wie andere Zeitbedürfnisse und spezifische Finanzierungsmöglichkeiten heraus. Im Feld des Selbstmanagements wird ein erhöhter Weiterbildungsbedarf benannt, der an das Zeitproblem der Teilzeitbeschäftigten geknüpft ist. Zudem wird geäußert, dass die Gruppe der Teilzeitkräfte und ihr Weiterbildungsbedarf nicht geschlechtsneutral betrachtet werden sollte, da die Teilzeitbeschäftigung überwiegend ein Frauenthema sei.

#### **REALISIERBARKEIT SPEZIFISCHER ANGEBOTE**

Für die Anbieter hängt die Finanzierbarkeit einer Maßnahme zentral von dem Erreichen einer ausreichenden Gruppengröße ab. Hier zeigt sich das Problem der zahlenmäßig kleineren Gruppe der Teilzeitkräfte. Zudem wird die Teilnahmebereitschaft aus Sicht der Anbieter stark mit finanziellen Limitierungen in Verbindung gebracht, was sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber betrifft.

Um dem Zeitproblem entgegen zu wirken, wird die Verlegung der Maßnahmen in die Arbeitszeit vorgeschlagen. Die Informationsmöglichkeiten werden als ein weiterer Punkt benannt. Konkret wird eine zentrale und unabhängige Stelle gefordert, die über mögliche Finanzierungsmöglichkeiten informiert. Die Informationsdatenbanken im Internet sind nach übereinstimmender Einschätzung hilfreich, stellen das Angebot aber zu fragmentiert dar.

#### **GRÜNDE FÜR NICHT-WEITERBILDUNG VON TEILZEITKRÄFTEN**

Von gesondertem Interesse sind die Teilzeitkräfte, die nicht an Weiterbildung partizipieren. Die Gründe für eine Nichtteilnahme können aus Sicht der Experten auf drei Ebenen dargestellt werden:

Die Arbeitgeber wünschen keine Weiterbildung ihrer Teilzeitkräfte, da die Kosten für diese in Relation zu Vollzeitangestellten höher sind und diese Investition nicht rentabel ist. Zudem sind die Beschäftigten aufgrund ihres niedrigen Einkommens nicht in der Lage die Kosten zu übernehmen. Zudem wirken sich Zeitfaktoren, die auch Ursache für die Teilzeitstelle sind, negativ aus. Schließlich werden allgemein familiäre Belastungen und Wohnsitze der Teilzeitkräfte fernab der Orte von Maßnahmen als verhindernde Faktoren angeführt.

#### **EINSCHÄTZUNG ÜBERBETRIEBLICH GEFÖRDERTER ANGEBOTE**

In Hessen wurde das Instrument der Qualifizierungsschecks eingeführt, um die Beteiligung an Weiterbildung zu fördern. Die generelle Möglichkeit der Förderung wird von den befragten Experten für gut befunden, Kritik wird an den zugrundeliegenden Richtlinien und der sich daraus ergebenden Umsetzung geäußert. Ein Problem wird in dem zu kleinen Kreis der förderfähigen Personen gesehen. Desweiteren ist die Auswahl der in Frage kommenden Kurse zu klein und es stellt sich die Frage, ob es aufgrund der niedrigen Summe einen hinreichend hohen Anreiz für diejenigen gibt, die ohne diese Schecks keine Weiterbildung in Anspruch nähmen, oder es zu Mitnahmeeffekten bei jenen kommt, die ohnehin an einer Weiterbildung teilgenommen hätten.

Inwieweit dieses Instrument auch für Teilzeitkräfte ein taugliches Mittel sein kann, ist bei den Expertinnen und Experten aus den genannten Gründen umstritten. Allerdings war den Befragten zum Interviewzeitpunkt noch nicht bekannt, dass der Personenkreis der förderfähigen Beschäftigten seitens des Landes Hessen auch auf die Teilzeitbeschäftigten ausgeweitet wurde.

**FAZIT**

Ein spezifisches Weiterbildungsangebot für Teilzeitkräfte konnte nicht identifiziert werden. Insofern von den Trägern überhaupt ein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeit gemacht wird, bezieht sich dies nicht auf die Inhalte der Weiterbildung, sondern auf dessen Organisation. Das Interesse der Beschäftigten an Weiterbildung ist nach Einschätzung der Befragten sehr wohl vorhanden, das Interesse der Betriebe wird hingegen seltener gesehen. Hauptgründe hierfür sind Kostenaspekte und die als geringer eingeschätzte Verantwortlichkeit von Teilzeitkräften im Betrieb.

In dieser Einschätzung drückt sich auch eine Sichtweise aus, die durchgängig in allen Interviews mehr oder weniger stark zum Ausdruck kam; Teilzeitkräfte werden, wenn sie von den Weiterbildungsträgern überhaupt wahrgenommen werden, in erster Linie als defizitäre Gruppe gesehen, die aus zeitlichen, qualifikatorischen oder anderen Gründen nicht im gleichen Maße an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren können wie ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.



## 5 Weiterbildung von Teilzeitkräften - Die Sicht der Betriebe

Informationen über betriebliche Weiterbildung von Teilzeitarbeitskräften liegen, wie eingangs erwähnt, bislang nur eingeschränkt vor. Im Rahmen des Projekts „Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen“ wurde die Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der ersten Befragung 2008 für Hessen quantifiziert, ohne jedoch weitergehende Erkenntnisse gewinnen zu können. So lagen beispielweise keine Informationen über betriebliche Strategien, Anreize oder Hemmnisse zur Qualifizierung von Teilzeitarbeitskräften vor.

Grundannahme ist, dass die Betriebe bezüglich dieser Beschäftigtengruppe bei der Organisation und der Motivation von Weiterbildungsaktivitäten vor besondere Herausforderungen gestellt sind. Die im Betrieb verbrachte Arbeitszeit ist geringer und lässt wenig Spielraum für Weiterbildung während der Arbeitszeit. Ob und inwieweit Weiterbildung daher anders als bei Vollzeitarbeitskräften organisiert wird, ob Teilzeitarbeitskräfte aus betrieblicher Sicht als „vollwertige“ und entsprechend zu qualifizierende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet werden, welche Möglichkeiten es gibt, betriebliche Weiterbildung für Teilzeitarbeitskräfte im Rahmen der Arbeitsprozesse effektiv zu gestalten, welche Qualifikationsbedarfe bei Teilzeitarbeitskräften aus betrieblicher Sicht gesehen werden, sind hierbei zentralen Fragen.

Diese wurden im Rahmen der Wiederholungsbefragung des Projekts „Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen“ im Jahre 2010 beantwortet. Durch eine Ausweitung der dort laufenden Betriebsbefragung um spezifische Fragestellungen zur Weiterbildung von Teilzeitarbeitskräften konnten Art und Umfang von Weiterbildungsaktivitäten sowie mögliche Probleme und Hemmnisse aus betrieblicher Sicht erhoben werden (zu Stichprobe und Methode vgl. auch Kap. 8). Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

### 5.1 Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften

Der folgende Abschnitt versammelt die betrieblichen Angaben zu Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften, den Gründen für eine eventuelle Nicht-Teilnahme und der Intensität, mit der Teilzeitkräfte im Unterschied zu Vollzeitbeschäftigten an Weiterbildung partizipieren. Wo immer dies sinnvoll erscheint, werden die Betriebe nach unterschiedlichen Merkmalen wie z.B. Betriebsgröße und Branche, Frauen- und Teilzeitanteil, der Qualifikationsstruktur oder der Weiterbildungsbeteiligung ausdifferenziert.

#### **DIE GROBE MEHRHEIT DER HESSISCHEN BETRIEBE BILDET TEILZEITBESCHÄFTIGTE WEITER**

Die erste Frage, die den Betrieben gestellt wurde, erfasste die Beteiligung von Teilzeitkräften an der betrieblichen Weiterbildung. Das Potenzial ist grundsätzlich gegeben – immerhin 70 Prozent aller befragten Betriebe beschäftigen Teilzeitkräfte. Von diesen Betrieben ermöglichen knapp 79 Prozent dieser Beschäftigtengruppe auch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Dieser Wert bedeu-

tet im Umkehrschluss, dass in jedem fünften hessischen Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, diese derzeit nicht weitergebildet werden.

Wenn man die Betriebe nach unterschiedlichen Merkmalen differenziert, fällt eine sehr unterschiedliche Beteiligung der Teilzeitbeschäftigten an der betrieblichen Weiterbildung auf. Wie zu erwarten, werden Teilzeitkräfte in größeren Betrieben eher weitergebildet als in kleineren. Auch dass im Dienstleistungsbereich und vor allem im Öffentlichen Dienst überdurchschnittlich viele Betriebe ihre Teilzeitkräfte weiterqualifizieren, im Verarbeitenden und Baugewerbe eher weniger Betriebe, überrascht nicht.

**Tab. 1: Weiterbildung von Teilzeitkräften in Hessen 2010 (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen, n= 941)**

		Ja	Nein
<b>alle Betriebe</b>		<b>78,9</b>	<b>21,1</b>
<i>Betriebsgröße</i>	1 – 9 Beschäftigte	76,8	23,2
	10-49 Beschäftigte	80,1	19,9
	50 bis 249 Beschäftigte	87,2	12,8
	250 Beschäftigte und mehr	93,8	6,2
<i>Branche</i>	Verarbeitendes Gewerbe	62,2	37,8
	Bau	63,8	36,2
	Handel	73,8	26,2
	Wirtschaftl. Dienstleistungen	76,0	24,0
	Sonstige Dienstleistungen	90,9	9,1
	Öffentlicher Dienst	97,8	2,2
<i>Frauenanteil an Gesamtbelegschaft</i>	Gering	53,7	46,3
	Hoch	94,3	5,7
<i>Teilzeitquote</i>	Niedrig	64,5	35,5
	Hoch	95,6	4,4
<i>Qualifikationsniveau der Beschäftigten</i>	Niedrig	72,0	28,0
	Hoch	82,3	17,7

Quelle: eigene Betriebsbefragung

Auch dass Betriebe mit hoher Frauen- und Teilzeitquote häufiger Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitkräfte anbieten, konnte so erwartet werden. Bemerkenswert ist hierbei jedoch die Differenz zwischen Betrieben, in denen ein hoher, und jenen, in denen ein niedriger Frauenanteil beschäftigt ist: Nur rund die Hälfte der Betriebe mit geringem Frauenanteil qualifiziert auch Teilzeitkräfte, aber nahezu alle Betriebe mit hohem Frauenanteil. Eine fast ebenso große Differenz ergibt sich bei Betrachtung der Teilzeitquote in den Betrieben, während der Anteil von gering- oder hochqualifizierten Beschäftigten weniger aussagekräftig ist.

Die Erkenntnisse lassen den Schluss zu, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Teilzeitkräfte in den Betrieben weitergebildet werden, primär von der Größe des Betriebs sowie dessen Anteil an Frauen an der Belegschaft abhängt. Wie sehr diese Faktoren tatsächlich maßgeblich sind, lässt sich nur in einer gemeinsamen Überprüfung nachvollziehen. Hierzu eignet sich das Verfahren der linearen Regression, mittels der in einem gemeinsamen Modell unterschiedliche Einflussfaktoren auf ihren Effekt hin untersucht werden.

**Tab. 2: Multivariate Analyse: Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten in Hessen (Betawerte)**

	Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten
Zahl Beschäftigte (ansteigend)	,080**
Frauenanteil (ansteigend)	<b>,212***</b>
Teilzeitquote (ansteigend)	,108**
Anteil Geringqualifizierter	-,075*
Anteil Hochqualifizierter	,056*
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>,101</b>

*Lesehilfe der Tabelle: Die Betawerte zeigen an, wie stark der Einfluss der jeweiligen unabhängigen Variable auf die abhängige Variable bei Berücksichtigung der übrigen zu erklärenden Variablen ist. Er schwankt zwischen -1 und +1. Das Vorzeichen zeigt hierbei die Richtung des Zusammenhangs an. Die Anzahl der Sternchen hinter dem Wert gibt Auskunft über das Signifikanzniveau des Zusammenhangs (\*:  $p \leq 0,05$ ; \*\*:  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*:  $p \leq 0,001$ )*

Das Modell zeigt, dass alle geprüften Faktoren Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften in den Betrieben haben, wobei die oben getroffenen Feststellungen ihre Gültigkeit behalten: In Betrieben mit hohem Frauenanteil, hoher Teilzeitquote und vielen Hochqualifizierten werden Teilzeitkräfte tendenziell eher weitergebildet, in kleinen Betrieben und solchen mit überdurchschnittlich vielen Geringqualifizierten ist die Wahrscheinlichkeit geringer.

Die Stärke des Einflusses ist jedoch sehr unterschiedlich. Während die Qualifikationsstruktur einen geringeren Einfluss auf etwas niedrigerem Signifikanzniveau zeigt, ist vor allem der Anteil der beschäftigten Frauen hoch signifikant und von großem Einfluss. In Betrieben, in denen viele Frauen arbeiten, so lässt sich zusammenfassen, ist es überaus wahrscheinlich, dass Teilzeitkräfte weitergebildet werden.

#### **JEDER DRITTE BETRIEB GIBT WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE FÜR NICHT-WEITERBILDUNG AN**

Wenn man nun jene Betriebe, die ihre Teilzeitkräfte nicht weiterqualifizieren, nach den Gründen hierfür befragt, kann aufgrund der Vorüberlegungen erwartet werden, dass zumeist finanzielle Erwägungen geltend gemacht werden – die Investition in das Humankapital ist bei Teilzeitkräften bekanntlich höher. Tatsächlich sagt auch etwa ein Drittel der befragten Betriebe, dass sich eine Weiterbildung für Teilzeitkräfte wirtschaftlich nicht lohne, was den zweithöchsten Wert aller erfassten

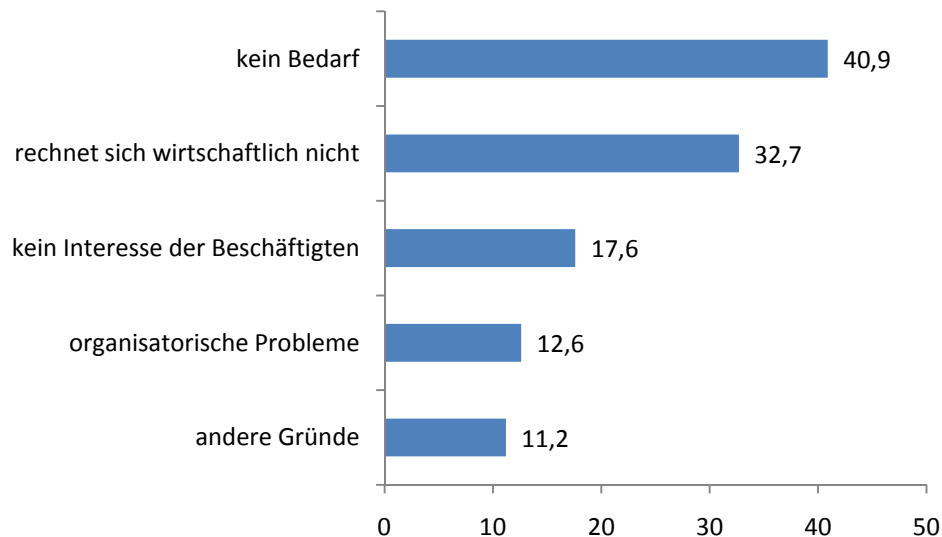
Gründe darstellt. Einschränkend ist festzuhalten, dass nicht abschließend geklärt werden kann, ob die Weiterbildung selbst als zu teuer eingeschätzt wird oder aber der erwartete Ertrag der Investition als zu gering angesehen wird, beispielsweise aufgrund der Tätigkeit des Beschäftigten.

Noch häufiger geben Betriebe an, dass für die Teilzeitbeschäftigten gar kein Weiterbildungsbedarf besteht. Vier von zehn hessischen Betrieben nehmen an, dass ihre Teilzeitkräfte keine Qualifizierungsmaßnahmen benötigen, um ihre Arbeit adäquat zu leisten. Hierbei liegt die Vermutung nahe, dass es sich zumeist um einfache Tätigkeiten handelt, die ein eher geringes Anforderungsprofil haben.

Deutlich seltener wird der Mangel an Interesse seitens der Beschäftigten selbst als Grund für das Nicht-Zustandekommen von Qualifizierungsmaßnahmen angegeben: nur etwa 17 Prozent der Betriebe, die keine Weiterbildung durchführen, suchen die Ursache bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Noch etwas geringer ist der Anteil der Betriebe, der organisatorische Gründe geltend macht – diese spielen offenkundig bei der betrieblichen Planung von Weiterbildungsmaßnahmen nur eine untergeordnete Rolle.

Ähnlich selten wurden von den Betrieben andere Gründe für die Nichtqualifizierung von Teilzeitbeschäftigten genannt. Die Betriebe hatten hierbei die Möglichkeit, ihre Gründe genauer zu spezifizieren, wovon einige auch Gebrauch machten. Als häufigster Grund wurde genannt, dass keine Notwendigkeit für eine Weiterbildung gesehen werde. Zumeist war die Begründung hierfür, dass die betroffenen Beschäftigten nur kurz im Betrieb verbleiben oder aber ihre gleichbleibend gering qualifizierte Tätigkeit (Putzfrau, Hausmeister, Fahrer) keine Weiterbildung erfordert.

**Abb. 15: Grund für Nicht-Teilnahme von Teilzeitkräften an Weiterbildung in Hessen 2010**  
(Basis: alle Betriebe, die TZ-Kräfte nicht weiterbilden, n=199)



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine weitere Differenzierung der Angaben mit hohen Fehlertoleranzen behaftet. Es lassen sich allenfalls Tendaussagen treffen. So wird in Kleinbetrieben, im Dienstleistungsbereich sowie in Betrieben mit niedrigen Frauen- und Teilzeitanteil tendenziell öfter angegeben, dass bei den Teilzeitkräften kein Weiterbildungsbedarf bestehe. Dass sich die Maßnahme bei dieser Beschäftigtengruppe nicht lohne, wird dagegen häufiger in Betrieben des Öffentlichen Dienstes sowie Betrieben mit hoher Frauen- und Teilzeitquote geäußert. Eine Differenzierung des Desinteresses der Beschäftigten, der organisatorischen Probleme und der sonstigen Gründe ergibt hingegen keine signifikanten Befunde.

#### **ZUMEIST KEINE UNTERSCHIEDE BEI DER WEITERBILDUNG VON VOLL- UND TEILZEITKRÄFTEN**

Dass Betriebe Teilzeitkräfte qualifizieren, muss nicht bedeuten, dass dies in gleichem Ausmaß wie bei den Vollzeitkräften geschieht. Es wurde daher gefragt, ob der Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen bei Teilzeitkräften dem der Weiterbildungsmaßnahmen bei Vollzeitkräften entspricht. Erwartet werden konnte hier, dass – abgesehen von Betrieben, die keinen Unterschied machen – häufiger angegeben wird, dass Teilzeitkräfte weniger von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren, da die betrieblichen Kosten hierfür höher sind.

Die Ergebnisse weisen dann auch in diese Richtung: Der Anteil der Betriebe, der geringere Weiterbildungsaktivitäten für Teilzeitkräfte ausmacht, ist mehr als sechsmal so hoch wie der Anteil der Betriebe, in denen Teilzeitkräfte stärker als Vollzeitkräfte qualifiziert werden. Dieser Befund wird allerdings relativiert durch die große Zahl von Betrieben, die hier keine Unterschiede ausmachen können: Fast drei Viertel aller Betriebe qualifiziert Teilzeitbeschäftigte in gleichem Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Anhaltspunkte für eine systematische Ungleichbehandlung sind demnach in der großen Mehrheit der Betriebe nicht zu entdecken.

Differenzen ergeben sich jedoch bei einem genaueren Blick auf die Betriebstypen. Während die Betriebsgröße keinen nennenswerten Einfluss auf den Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen hat, zeichnet sich bei den Branchen ein recht klares Bild ab: Im Öffentlichen Dienst und den Sonstigen Dienstleistungen wird zumeist kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräfte gemacht, im Bereich der wirtschaftsnahen Dienstleistungen und vor allem dem Baugewerbe müssen Teilzeitbeschäftigte dagegen überdurchschnittlich häufig damit rechnen, seltener weitergebildet zu werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen.

Noch deutlich stärker polarisieren sich die Angaben der Betriebe bei Differenzierung der Beschäftigtenstruktur. Hierbei zeigt sich ein bereits oben beschriebenes Muster: in Betrieben mit geringer Frauen- und Teilzeitquote werden Teilzeitbeschäftigte tendenziell in geringerem Maße an den Maßnahmen beteiligt. Auch hier kann über die Gründe nur spekuliert werden. Vorstellbar ist, dass in Betrieben mit nur wenigen Teilzeitbeschäftigten diese weniger im Fokus stehen und in den betrieblichen Prozessen eher mitlaufen denn als Akteure wahrgenommen werden. Zudem ist denkbar, dass in diesen Betrieben den Teilzeitkräften die geringer qualifizierten Tätigkeiten zufallen, während in Betrieben mit hoher Teilzeitquote die Teilzeitbeschäftigten auch höher qualifizierte Stellen haben und dementsprechend eher an Weiterbildungen teilnehmen.

**Tab. 3: Weiterbildung von Teilzeitkräften entspricht Weiterbildung von Vollzeitkräften (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen und weiterbilden, n= 822)**

		Ja	Nein, geringer	Nein, größer
<b>alle Betriebe*</b>		<b>73,1</b>	<b>19,1</b>	<b>3,0</b>
<i>Betriebsgröße</i>	1 – 9 Beschäftigte	73,0	18,9	3,5
	10-49 Beschäftigte	73,3	18,9	2,5
	50 bis 249 Beschäftigte	72,2	20,8	2,8
	250 Beschäftigte und mehr	80,0	20,0	0,0
<i>Branche</i>	Verarbeitendes Gewerbe	67,9	21,4	3,6
	Bau	51,4	31,4	5,7
	Handel	70,6	21,6	2,0
	Wirtschaftl. Dienstleistungen	67,7	25,4	4,2
	Sonstige Dienstleistungen	82,1	10,3	2,4
	Öffentlicher Dienst	82,2	13,3	4,4
<i>Frauenanteil an Gesamtbelegschaft</i>	Gering	60,0	31,0	1,0
	Hoch	85,8	9,7	0,7
<i>Teilzeitquote</i>	Niedrig	63,1	25,8	2,3
	Hoch	84,7	7,7	4,6
<i>Qualifikationsniveau der Beschäftigten</i>	Niedrig	69,3	25,7	2,8
	Hoch	69,1	21,7	4,8
<i>Weiterbildungsbeteiligung des Betriebs</i>	Niedrig	70,5	21,4	3,1
	Hoch	75,7	17,2	2,9

\*an 100 Prozent fehlende: weiß nicht / Angabe verweigert

Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Qualifikationsstruktur der Betriebe insgesamt ist hierbei weniger von Belang. In Betrieben mit überdurchschnittlich vielen Geringqualifizierten liegt der Umfang der Weiterbildung für Teilzeitkräfte etwas häufiger unter dem für Vollzeitkräfte, in Betrieben mit überdurchschnittlich vielen Hochqualifizierten jedoch auch. Die Unterschiede sind zudem marginal, das Qualifikationsniveau der Gesamtbelegschaft taugt nicht als Indikator für die Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften. Gleiches gilt für die generelle Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, die hier erstmals betrachtet wird: Betriebe, die viele Weiterbildungsmaßnahmen durchführen oder finanzieren, machen zwar beim Umfang der Weiterbildungsaktivitäten etwas seltener einen Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, auch hier sind die Differenzen jedoch gering.

## 5.2 Betriebliche Einschätzung von Motivation und Organisation

Ausgangspunkt der Untersuchung war der Befund, dass Teilzeitkräfte seltener weiterqualifiziert werden als ihre vollzeitbeschäftigten Pendanten. Um diese Differenz zu verringern, müssen Möglichkeiten

zur Erhöhung der Motivation zur Weiterbildung sowohl seitens der Betriebe als auch von Seiten der Teilzeitbeschäftigten eruiert werden. Zudem sollte geprüft werden, welche finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen erfüllt oder verbessert sein sollten, um auch Teilzeitbeschäftigten adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Im folgenden Abschnitt wird daher dargestellt,

- Wie die Betriebe die Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten einschätzen,
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung dieser Motivation sie sehen,
- Ob Unterschiede in der Organisation der Weiterbildung von Teilzeitkräften gesehen werden,
- Wie diese Unterschiede konkret aussehen,
- Welche Maßnahmen generell aus Sicht der Betriebe zu einer Erhöhung des Weiterbildungsumfangs von Teilzeitkräften führen könnten.

Die Darstellung folgt dabei jener des Abschnitts 5.1, d.h. es werden die zentralen Ergebnisse beschrieben und eingeordnet, und wo immer dies aufgrund der Fallzahlen möglich ist, nach unterschiedlichen Betriebstypen differenziert.

#### **EIN VIERTEL DER BETRIEBE SCHÄTZT INTERESSE VON TEILZEITKRÄFTEN GERINGER EIN**

Eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften bzw. eine diesbezügliche Gleichbehandlung setzt voraus, dass seitens der Beschäftigten auch ein entsprechendes Interesse besteht. Die Betriebe wurden daher gefragt, ob nach ihrer Einschätzung die Teilzeitkräfte ein gleich großes Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen zeigen, oder ob dieses für geringer bzw. größer erachtet wird.

Für die große Mehrheit der Betriebe ist die Lage eindeutig: 70 Prozent der Befragten sehen keinen Unterschied beim Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Unter jenen, die hier Differenzen sehen, ist die Tendenz jedoch eindeutig: Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräften ein geringeres Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen unterstellen, ist mehr als sechsmal höher als der Anteil der Betriebe, die ein größeres Interesse beobachten. Immerhin jeder vierte hessische Betrieb, in dem Teilzeitkräfte beschäftigt sind, nimmt an, dass diese ein geringeres Interesse an der eigenen Weiterqualifikation haben als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen.

Auch hier führt der genauere Blick auf die Unterschiede zwischen den Betriebstypen zu interessanten Erkenntnissen. Ein geringeres Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen zeigen die Teilzeitkräfte nach Einschätzung der Betriebe insbesondere im Verarbeitenden und Baugewerbe, also jenen Sektoren, die traditionell eher keine Teilzeitdomäne sind. Dementsprechend ist auch der Unterschied zwischen Betrieben mit hoher und niedriger Teilzeitquote deutlich: Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten halten diese deutlich seltener für eher desinteressiert an betrieblicher Weiterbildung. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei Betrachtung der Qualifikationsstruktur, was aufgrund der qualifikatorischen Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung auch erwartet werden konnte. Noch gravierender ist diese Differenz bei der Differenzierung nach dem betrieblichen Frauenanteil: nur jeder vierte Betrieb mit hohem Frauenanteil schätzt das Weiterbildungsinteresse der Teilzeitbeschäftigten gering ein, dagegen über 40 Prozent aller Betriebe mit niedrigem Frauenanteil. Erneut ist dagegen weitgehend ohne Belang, ob Betriebe viele oder wenige Weiterbildungsmaßnahmen durchführen oder fördern.

**Tab. 4: Interesse von Teilzeitkräften an Weiterbildung identisch mit Vollzeitkräften (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen, n= 942)**

		Nein, geringer	Ja	Nein, größer
<b>alle Betriebe*</b>		<b>26,0</b>	<b>70,1</b>	<b>3,9</b>
<i>Betriebsgröße</i>	1 – 9 Beschäftigte	25,2	70,6	4,2
	10-49 Beschäftigte	27,3	69,1	3,6
	50 bis 249 Beschäftigte	29,9	67,5	2,6
	250 Beschäftigte und mehr	13,3	80,0	6,7
<i>Branche</i>	Verarbeitendes Gewerbe	35,6	60,3	4,1
	Bau	33,3	60,4	6,3
	Handel	35,0	60,1	4,9
	Wirtschaftl. Dienstleistungen	24,0	73,3	2,8
	Sonstige Dienstleistungen	16,0	80,4	3,6
	Öffentlicher Dienst	19,0	79,0	2,1
<i>Frauenanteil an Gesamtbelegschaft</i>	Gering	40,6	54,1	5,3
	Hoch	20,1	75,9	4,0
<i>Teilzeitquote</i>	Niedrig	31,2	65,9	2,9
	Hoch	17,7	76,8	5,4
<i>Qualifikationsniveau der Beschäftigten</i>	Niedrig	30,2	67,5	2,4
	Hoch	17,7	78,9	3,4
<i>Weiterbildungsbeteiligung des Betriebs</i>	Niedrig	27,8	68,2	4,0
	Hoch	24,2	72,0	3,8

\*an 100 Prozent fehlende: weiß nicht / Angabe verweigert

Quelle: eigene Betriebsbefragung

Hier lohnt auch eine differenzierte Betrachtung der Betriebe, die ihren Teilzeitkräften ein höheres Interesse an Weiterbildung unterstellen. Deren Anteil ist u.a. besonders hoch unter Baubetrieben und Betrieben mit eher geringem Frauenanteil - mithin zwei Betriebstypen, die durch unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften auffallen. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass in diesen Betrieben ein hoher Anteil ungedeckten Weiterbildungsbedarfs bei Teilzeitbeschäftigten besteht, oder positiv formuliert: dass dort besonders hohes Potenzial vorhanden ist.

#### **VIELE BETRIEBE SEHEN KEINE MÖGLICHKEIT ZUR ERHÖHUNG DES INTERESSES**

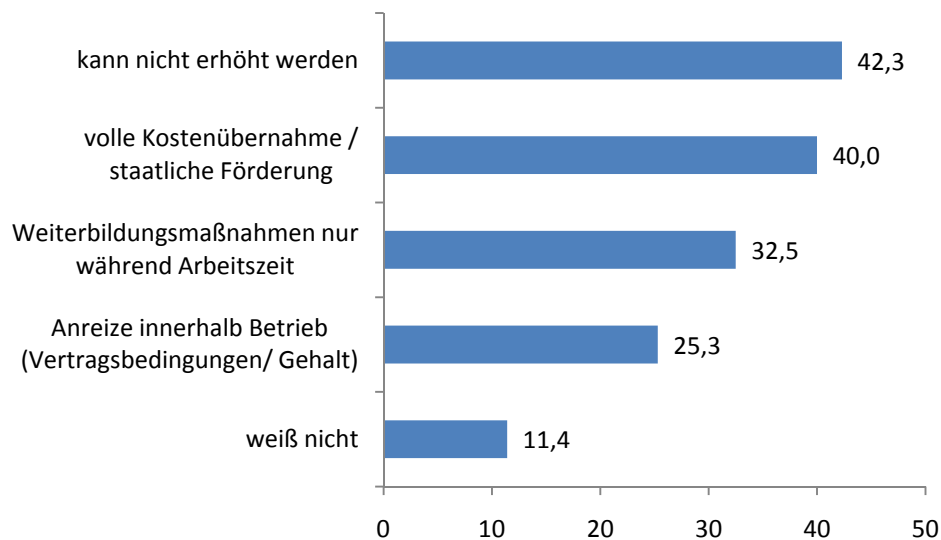
Wenn nun das Interesse von Teilzeitkräften an Weiterbildung von einigen Betrieben als geringer eingeschätzt wird, liegt die Frage nahe, welche Maßnahmen diese Betriebe für geeignet halten, dieses Interesse zu erhöhen. In Frage kommen hierfür organisatorische Änderungen wie z.B. die Durchfüh-



rung der Maßnahmen allein während der Arbeitszeit, oder finanzielle Anreize seitens des Betriebs oder der öffentlichen Hand, bezogen auf die Maßnahme selbst, oder später in Form von Lohnsteigerungen etc. Ebenso ist jedoch vorstellbar, dass seitens der Betriebe aufgrund der strukturellen, finanziellen oder qualifikatorischen Rahmenbedingungen keine Erhöhung des Interesses für möglich gehalten wird.

Diese Einschätzung wird dann auch am häufigsten geäußert – über 42 Prozent der Betriebe, die bei ihren Teilzeitkräften ein geringes Interesse feststellen, halten dies für unabänderlich. Unter Hinzunahme der rund 11 Prozent der Betriebe, die keine Angabe zu vielversprechenden Maßnahmen machen können, sowie des Befundes, dass der häufigste Grund für die Nicht-Weiterbildung kein Bedarf bei den Beschäftigten ist, zeichnet sich ab, dass ein nennenswerter Kern von Betrieben und (Teilzeit-) Beschäftigten existiert, für die Weiterbildung grundsätzlich keine Option ist, egal wie die Rahmenbedingungen gestaltet werden.

**Abb. 16: Maßnahmen zur Erhöhung des Interesses von Teilzeitkräften an Weiterbildung in Hessen 2010 (Basis: alle Betriebe, die geringeres Interesse sehen, n=245)**



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Eine fast ebenso große Gruppe von Betriebe sieht jedoch die Möglichkeit, dass Interesse von Teilzeitkräften an der Weiterbildung zu erhöhen, wenn die Kosten hierfür entweder ganz durch den Betrieb bzw. durch öffentliche Förderung gedeckt wären. Zielgruppe wären demnach Teilzeitkräfte, deren geringeres Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen durch die zu hohen Kosten entsteht. Für die Gruppe der Beschäftigten, die auch zeitlichen oder organisatorischen Gründen seltener den Wunsch nach Qualifizierung äußern, wird von rund einem Drittel der Betriebe angenommen, dass eine Durchführung der Maßnahme ausschließlich während der Arbeitszeit hilfreich wäre. Etwas seltener wird als Lösung des Problems geringeren Interesses die Schaffung betrieblicher Anreize gesehen. Aber auch hier ist ein Viertel der Betriebe der Ansicht, dass die Aussicht auf eine günstigere Vertragsgestaltung

oder ein höheres Einkommen für eine größere Weiterbildungsnachfrage seitens der Teilzeitbeschäftigten führen könnte.

Die Ergebnisse zeigen, dass nicht eine Maßnahme allein für den besten Weg gehalten wird, sondern vielfältige Angebote, deren Nutzen jeweils zu prüfen ist, am ehesten als Anreize funktionieren.

#### **DIE ORGANISATION DER WEITERBILDUNG WIRD SELTEN UNTERSCHIEDLICH GESEHEN**

Ein wesentlich limitierender Faktor für die Weiterbildung von Teilzeitkräften ist, neben motivationalen und finanziellen Aspekten, die bereits erwähnte Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen. Wie in Kap. 2 ausgeführt, gilt aufgrund der begrenzten zeitlichen Ressourcen die Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen für Teilzeitkräfte für schwieriger als für Vollzeitbeschäftigte. Aus diesem Grund muss häufiger in den Freizeitbereich ausgewichen werden, was wiederum gerade für qualifizierte Teilzeitkräfte, die vorübergehend und aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, weitere Probleme aufwirft.

Um einen Eindruck zu gewinnen, wie massiv diese Differenz in der Organisation gesehen wird, sollten alle Betriebe, die ihre Teilzeitkräfte tatsächlich weiterbilden, zunächst angeben, ob sie prinzipielle Differenzen in der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigte sehen. Das Ergebnis ist eindeutig: Eine große Mehrheit von knapp 90 Prozent der weiterbildenden Betriebe sieht keine organisatorischen Unterschiede. Das Problem der Organisation der Weiterbildung von Teilzeitkräften ist demnach nur für eine recht kleine Minderheit tatsächlich ein solches, alle anderen sehen hier keinen Handlungsbedarf.

Dass seitens der Betriebe zumeist kein Unterschied in der Weiterbildungsorganisation von Voll- und Teilzeitkräften gemacht wird, ist jedoch nicht zwingend ein positiver Befund für die Teilzeitkräfte: Vor dem Hintergrund der Überlegung, dass ein Betrieb bei ansonsten gleichen Rahmenbedingungen aus Kostengründen einer Qualifikation der Vollzeitkraft den Vorzug gibt, kann gerade eine nicht-Differenzierung bei der Organisation Ursache für eine geringere Weiterbildungsquote der Teilzeitkräfte sein.

Unter den Betrieben, die in der Organisation der Weiterbildung einen Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräften machen, ist der Anteil bei den Kleinbetrieben deutlich höher als in Mittel- und Großbetrieben, die offenkundig größere Flexibilitätspotenziale bei der Weiterbildungsorganisation besitzen. Ebenso bestehen z.T. Unterschiede bei Betrachtung des Teilzeit- und Frauenanteils der Betriebe, des Qualifikationsniveaus und deren Weiterbildungsbeteiligung, wobei sich erneut ein bekanntes Muster zeigt: Je mehr Frauen, Teilzeitkräfte oder qualifizierte Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind und je höher dessen Weiterbildungsbeteiligung, desto unproblematischer wird die Weiterbildung von Teilzeitkräften eingeschätzt. Besonders deutlich wird dies an einer Zahl: Gerade einmal 3,6 Prozent der Betriebe, in denen überdurchschnittlich viele Teilzeitbeschäftigte tätig sind, unterscheiden in der Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

**Tab. 5: Unterschiede in der Organisation von Weiterbildung bei Teilzeit- und Vollzeitkräften (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen und weiterbilden, n= 822)**

		Ja	Nein
<b>alle Betriebe</b>		<b>10,9</b>	<b>89,1</b>
<i>Betriebsgröße</i>	1 – 9 Beschäftigte	13,8	86,2
	10-49 Beschäftigte	6,6	93,4
	50 bis 249 Beschäftigte	7,0	93,0
	250 Beschäftigte und mehr	6,7	93,3
<i>Branche</i>	Verarbeitendes Gewerbe	8,9	91,1
	Bau	23,5	76,5
	Handel	16,0	84,0
	Wirtschaftl. Dienstleistungen	9,7	90,3
	Sonstige Dienstleistungen	7,6	92,4
	Öffentlicher Dienst	2,2	97,8
<i>Frauenanteil an Gesamtbelegschaft</i>	Gering	23,2	76,8
	Hoch	7,0	93,0
<i>Teilzeitquote</i>	Niedrig	12,9	87,1
	Hoch	3,6	96,4
<i>Qualifikationsniveau der Beschäftigten</i>	Niedrig	10,9	89,1
	Hoch	7,7	92,3
<i>Weiterbildungsbeteiligung des Betriebs</i>	Niedrig	12,9	87,1
	Hoch	8,9	81,3

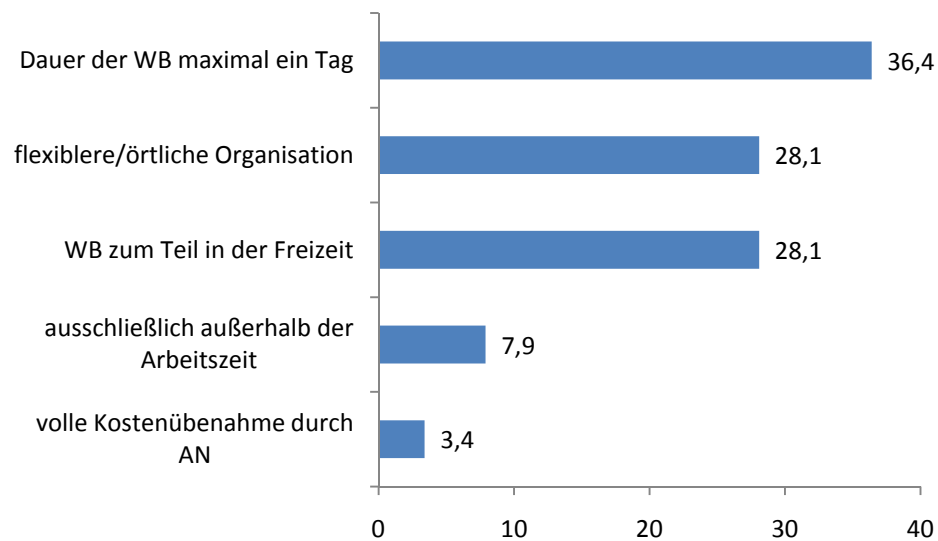
Quelle: eigene Betriebsbefragung

#### BETRIEBE SETZEN AUF KÜRZERE UND FLEXIBLERE WEITERBILDUNG VON TEILZEITKRÄFTEN

Die recht wenigen Betriebe, die in der Organisation ihrer Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Voll- und Teilzeitkräften unterscheiden, wurden gefragt, worin diese Unterschiede bestehen. Als häufigsten nannten die Betriebe eine generell kürzere Weiterbildungsdauer von maximal einem Tag (36 Prozent) bzw. eine grundsätzlich flexiblere räumliche und zeitliche Organisation der Maßnahmen (28 Prozent).

Ebenso groß ist der Anteil der Betriebe, der die Weiterbildung der Teilzeitkräfte in Teilen in die Freizeit auslagert, um die betrieblichen Kosten zu senken. Interessant ist umgekehrt, dass nur etwa acht Prozent der Betriebe angeben, dass die Weiterbildung der Teilzeitkräfte ausschließlich während der Arbeitszeit stattfindet, was eine Besserstellung gegenüber den Vollzeitkräften nahelegt und zudem als Maßnahme zur Erhöhung der Weiterbildungsmotivation der Teilzeitkräfte genannt wurde.

**Abb. 17: Unterschiede in der Organisation der Weiterbildung von Teilzeitkräften in Hessen 2010  
(Basis: alle Betriebe, die Unterschiede machen, n=89)**



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Aufgrund der mehrfachen Filterung und den daraus resultierenden sehr geringen Fallzahlen ist eine weitere Differenzierung der Angaben hier nicht möglich.

#### FINANZIELLE FÖRDERUNG GILT ALS BESTE LÖSUNG ZUR ERHÖHUNG DER WEITERBILDUNG VON TEILZEITKRÄFTEN

Abschließend wurden die Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigten, um ihre Einschätzung gebeten, welche Umstände nötig seien, um den Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen von Teilzeitkräften von betrieblicher Seite grundsätzlich zu erhöhen. Hierbei ist an unmittelbar finanzielle Kompensationen oder organisatorisch-zeitliche Entlastungen zu denken, wie sie in einigen Betrieben ja bereits praktiziert werden. Zudem ist es auch hier vorstellbar, dass eine solche Möglichkeit generell verneint wird – oben wurden ja bereits ähnliche Angaben gemacht.

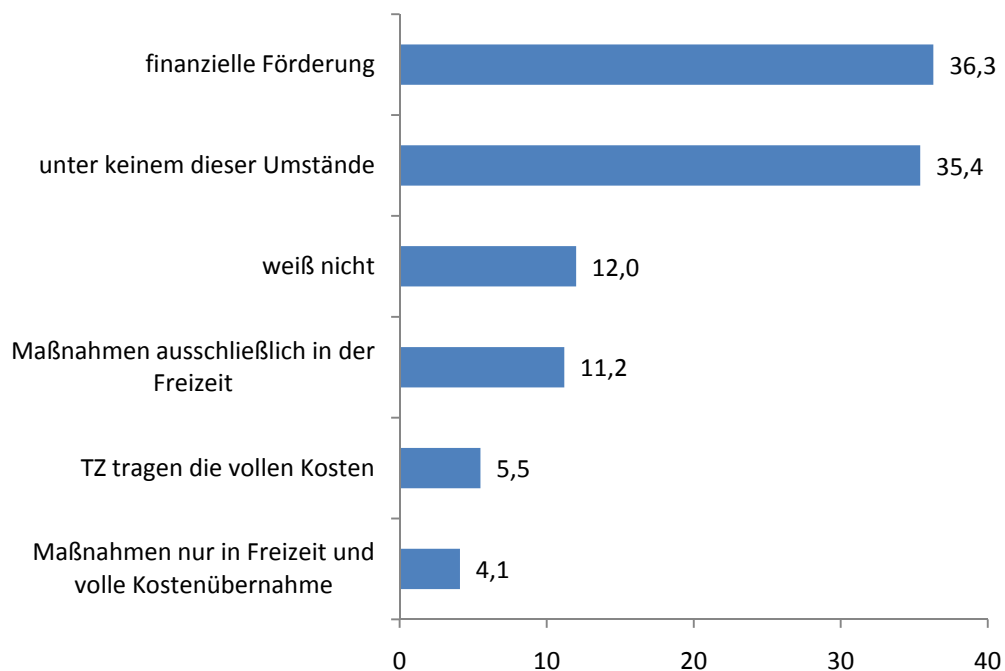
Tatsächlich gibt ein gutes Drittel der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen an, dass deren Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht erhöht werden kann. Hierbei ist es von großer Bedeutung, zwei Typen voneinander zu unterscheiden: In jedem fünften dieser Betriebe werden Teilzeitkräfte nicht weitergebildet. Diese machen demnach den Kern derjenigen Betriebe aus, die Weiterbildung für Teilzeitkräfte grundsätzlich nicht in Betracht ziehen. Quantitativ machen sie etwa acht Prozent aller hessischen Betriebe aus, die Teilzeitkräfte beschäftigen. In vier von fünf Betrieben, die sich keine Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten vorstellen können, finden dagegen bereits Maßnahmen für Teilzeitkräfte statt. Hier kann davon ausgegangen werden, dass der Qualifizierungsbedarf unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden zeitlichen und finanziellen Spielräume gedeckt ist.

Alle anderen Betriebe sehen die Möglichkeit, den Umfang der Weiterbildungsaktivitäten für die Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen, wobei sich eine präferierte Maßnahmen deutlich vor alle anderen setzt: die finanzielle Förderung der Qualifizierung durch Land oder Bund, mithin die Unterstützung durch öffentliche Mittel. Über 36 Prozent der befragten Betriebe halten dies für das geeignete In-

strument, um mehr Teilzeitkräften zu Weiterbildungsmaßnahmen zu verhelfen. Dies verweist erneut auf die hohe Bedeutung, welche die Kostenfrage bei der Verringerung der Weiterbildungslücke von Teilzeitkräften hat.

Deutlich seltener wurden auch Aspekte der zeitlichen Organisation genannt: eine Verlegung der Maßnahmen in die Freizeit würde nur jeder neunte Betrieb als nützlich erachten. Dem Vorschlag, die Teilzeitkräfte die vollen Kosten der Maßnahme tragen zu lassen oder gar volle Kostenübernahme und Verlegung in die Freizeit zu fordern, die Weiterbildung also komplett vom Betrieb zu entkoppeln, hält nur eine kleine Minderheit der Betriebe für zielführend.

**Abb. 18: Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildung von Teilzeitkräften in Hessen 2010  
(Basis: alle Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, n=941)**



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Wenn man die beiden am häufigsten genannten Punkte – finanzielle Förderung als Lösung bzw. die Unmöglichkeit, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen – als diametral betrachtet, sollte bei Ausdifferenzierung auch eine Polarisierung der Einschätzungen zu beobachten sein, oder vereinfacht gesagt: Betriebe, die finanzielle Förderung wünschen, werden tendenziell seltener die Unmöglichkeit der Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung betonen, während umgekehrt Betriebe, die sich häufiger unter keinen Umständen eine Ausweitung vorstellen können, eher selten eine finanzielle Förderung wünschen.

Die Differenzierung nach Betriebstypen ergibt jedoch ein etwas anderes Bild. Es zeigt sich, dass bei der Forderung nach finanzieller Unterstützung generell nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Typen bestehen. Zwar wird dieser Forderung im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel sowie in

Betrieben mit überdurchschnittlich vielen Geringqualifizierten etwas häufiger zugestimmt, insgesamt liegen die Werte aber durchgängig zwischen knapp 30 und rund 40 Prozent, was im Vergleich zu anderen Einschätzungen als geringe Streuung zu sehen ist. Es ergibt sich eine betriebsübergreifende Einschätzung, dass finanzielle Förderung durch Dritte am ehesten zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften führen kann.

**Tab. 6: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften (Basis: alle Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, n=941)**

		Durch finanzielle Förderung	Unter keinen Umständen
<b>alle Betriebe</b>		<b>36,3</b>	<b>35,4</b>
<i>Betriebsgröße</i>	1 – 9 Beschäftigte	37,9	30,4
	10-49 Beschäftigte	34,0	42,3
	50 bis 249 Beschäftigte	32,5	47,5
	250 Beschäftigte und mehr	31,3	50,0
<i>Branche</i>	Verarbeitendes Gewerbe	40,5	38,0
	Bau	33,3	33,3
	Handel	45,7	29,8
	Wirtschaftl. Dienstleistungen	32,0	42,8
	Sonstige Dienstleistungen	31,4	33,1
<i>Frauenanteil an Gesamtbelegschaft</i>	Gering	42,4	36,3
	Hoch	38,8	29,3
<i>Teilzeitquote</i>	Niedrig	33,1	39,8
	Hoch	36,4	35,0
<i>Qualifikationsniveau der Beschäftigten</i>	Niedrig	40,9	33,8
	Hoch	28,3	38,7
<i>Weiterbildungsbeteiligung des Betriebs</i>	Niedrig	37,3	32,8
	Hoch	35,5	38,0

Quelle: eigene Betriebsbefragung

Etwas differenzierter wird das Bild, wenn man die Betriebe genauer betrachtet, die eine solche Möglichkeit generell ausschließen. Deren Anteil steigt kontinuierlich mit wachsender Betriebsgröße und beträgt bei den Großbetrieben über 50 Prozent. Nimmt man die Information hinzu, dass über 93 Prozent dieser Betriebe ihre Teilzeitkräfte bereits weiterbilden, liegt der Befund nahe, dass der bestehende Qualifizierungsbedarf dort weitgehend gedeckt ist und kaum ungenutzte Potenziale vorhanden sind. Ähnliches gilt für die knappe Hälfte der Betriebe des Öffentlichen Dienstes, der eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für Teilzeitkräfte unter keinen Umständen für möglich hält.

### 5.3 Zusammenfassung

Die hier präsentierten Ergebnisse lieferten erstmals eine umfassende Bestandsaufnahme der betrieblichen Perspektive bei der Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten. Es bietet sich ein facettenreiches Bild der unterschiedlichen Aspekte, wobei einige Vorannahmen bestätigt, andere eher negiert wurden.

Nur in rund einem Fünftel der weiterbildenden Betriebe werden Teilzeitkräfte nicht weitergebildet. Dies zeigt, dass grundsätzlich Potenzial für die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten besteht. In Betrieben des Produzierenden Gewerbes ist dies jedoch seltener der Fall, wie überhaupt in allen Betrieben mit niedriger Teilzeit- und Frauenquote. Dieses Muster lässt sich durchgängig beobachten: je weniger bedeutsam die Teilzeitkräfte quantitativ in einem Betrieb sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass deren Bedürfnisse bei den betrieblichen Aktivitäten Berücksichtigung finden – was auch für die Weiterbildung gilt.

Wenn Betriebe ihre Teilzeitkräfte nicht weiterbilden, werden hierfür erwartungsgemäß oft ökonomische Aspekte geltend gemacht. Noch häufiger geben die Betriebe jedoch an, dass gar kein Bedarf auf Seiten der Beschäftigten besteht, was zumeist mit der geringen Qualifikation von deren Tätigkeit begründet wird. Auch diese Verknüpfung der Qualifikation und dem daraus resultierenden Weiterbildungsbedarf ist durchgängig zu beobachten.

Grundsätzlich wird von der großen Mehrheit der Betriebe kein Unterschied bei der Weiterbildung von Teilzeit- und Vollzeitkräften gemacht. Dies ist jedoch nicht gleichzusetzen mit einer Gleichbehandlung, denn bei gleicher Bildungsinvestition sind die anteiligen Kosten bei geringerem Stellenumfang höher. Zudem sagt fast jeder vierte Betrieb, dass Teilzeitkräfte bei ihm in geringerem Ausmaß weiterqualifiziert werden als Vollzeitkräfte, wobei dies erneut vor allem in Betrieben mit niedrigerer Teilzeit- und Frauenquote wie beispielsweise im Baugewerbe der Fall ist.

Dies wirft die Frage auf, auf welchen Wegen die Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitkräfte erhöht werden kann. Jeder vierte Betrieb sieht hier zunächst die Beschäftigten in einer Bringschuld, da er deren Weiterbildungsinteresse für geringer hält als das seiner vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, wobei wiederum qualifikatorische Gründe als maßgebend gelten. Dieses Interesse kann dann auch nach Meinung vieler Betriebe nicht erhöht werden, egal welche Maßnahme ergriffen wird. Unter den Betrieben, die dies für möglich halten, werden vor allem finanzielle Anreize für die Beschäftigten präferiert, wobei auch eine Weiterbildung während der Arbeitszeit oder innerbetriebliche Anreize für zielführend gehalten werden.

Ebenso wie beim Interesse wird auch bei der Organisation der Weiterbildung von den allermeisten Betrieben kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräften gemacht. Auch dies muss nicht zwingend positiv für die Teilzeitbeschäftigten sein, wenn beispielsweise auf deren spezifische zeitliche Bedürfnisse keine Rücksicht genommen wird. Allerdings zeigt die differenzierte Auswertung, dass besonders in Betrieben mit hoher Teilzeitquote kein Unterschied gemacht wird, die Qualifizierung von Teilzeitkräften läuft dort demnach als Selbstverständlichkeit mit. Diese Interpretation wird gestützt durch einen weiteren Befund: falls aus Sicht der Betriebe Differenzen in der Organisation bestehen, beziehen diese sich zumeist auf die kürzere Dauer der Maßnahme und deren Auslagerung in die Freizeit der Beschäftigten – die Unterschiede wirken demnach zu Lasten der Teilzeitkräfte.

Die abschließende Frage nach den Möglichkeiten der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zielte auf die Betriebe selbst. Diese sollte offenlegen, ob und unter welchen Umständen diese bereit sind, ihre Teilzeitkräfte häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen partizipieren zu lassen. Auch hier wird als Königsweg die finanzielle Unterstützung seitens (öffentlicher) Dritter genannt. Nur wenige Betriebe halten dagegen die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten für nützlich, ebenso wie eine Verlegung der Maßnahme in deren Freizeit. Zudem gibt es eine recht große Minderheit, die sich unter keinen Umständen eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für Teilzeitkräfte vorstellen kann. Da dies insbesondere Großbetriebe und Betriebe mit einem hohen Anteil qualifizierter Beschäftigter betrifft, lässt sich festhalten, dass neben Betrieben, die komplett bildungsabstinent bleiben, auch eine nennenswerte Zahl von Betrieben existiert, bei denen der Weiterbildungsbedarf der Teilzeitkräfte bereits gedeckt ist. Zusätzliche Potenziale sind in anderen Bereichen zu suchen.



## **6 Weiterbildung von Teilzeitkräften - die Sicht der Beschäftigten**

Auch bei den Teilzeitarbeitskräften dürften sich unterschiedliche Anreize bzw. Hemmnisse für berufliche Weiterbildungsaktivitäten ergeben – je nach individueller Situation, familiärem Umfeld und der Motivation für die Annahme einer Teilzeitstelle. Auch stellt sich die Frage nach den individuellen Weiterbildungsaktivitäten außerhalb des Betriebs, der Weiterbildungsplanung sowie der allgemeinen Einschätzung von Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Teilzeitbeschäftigten. Repräsentative Erhebungen auf Bundesländerebene hierzu liegen nicht vor. Im Rahmen des Projekts wurde diese Informationslücke durch eine repräsentative telefonische Befragung geschlossen. Befragt wurden 1.100 Teilzeitarbeitskräfte aus verschiedenen Berufen und Branchen in Hessen (zu Stichprobe und Methodik vgl. Kap. 8).

Im folgenden Kapitel werden nun die Befunde dieser Befragung vorgestellt und analytisch eingeordnet. Der erste Abschnitt befasst sich mit den spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen, unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Weiterbildungsmaßnahmen vollziehen. Von Interesse sind hierbei alle Aspekte, von denen angenommen werden kann, dass sie Einfluss auf das aktuelle Weiterbildungsverhalten haben bzw. eine Relevanz für zukünftige Weiterbildungsplanung besitzen. Diese beiden Punkte werden dann in den folgenden Kapiteln zum tatsächlichen Weiterbildungsverhalten (Kap. 6.2), den wahrgenommenen Weiterbildungseffekten (Kap. 6.3) sowie den Weiterbildungsplanungen (Kap. 6.4) eingehender untersucht, wobei beim aktuellen Weiterbildungsverhalten zudem eine Differenzierung zwischen betrieblicher, überbetrieblicher und individueller vorgenommen wird.

### **6.1 Lebens- und Arbeitssituation der Teilzeitbeschäftigten**

Der folgende Abschnitt dient dazu, die befragten hessischen Teilzeitkräfte in ihren strukturellen Merkmalen besser kennen zu lernen. Zwar wurden in Kapitel 3 bereits wesentliche Daten zum Ausmaß und zur Struktur der Teilzeitbeschäftigten vorgestellt. Gleichwohl bietet eine differenzierte Beschreibung der in der Befragung erfassten Stichprobe – neben der Möglichkeit, die hier gewonnenen Daten mit den vorab beschriebenen Strukturdaten zu vergleichen und so die Güte der Stichprobe zu testen - aus zwei Gründen eine wichtige Ergänzung zu den Daten der amtlichen Statistik: Zum einen wurden einige Aspekte zum Erwerbsverlauf und zu den Erfahrungen, Motiven und Wünschen der Beschäftigten erhoben, die in der offiziellen Darstellung nicht vorkommen und bislang nur als Thesen Einfluss in die Betrachtung fanden – es kann also erstmals unmittelbar die subjektive Dimension der Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt werden. Zum anderen können diese Aspekte direkt auf das Weiterbildungsverhalten bezogen werden, da sie demselben Datensatz entstammen. Mit anderen Worten: Die Kapitel 6.1 vorgestellten Befunde dienen anschließend als Differenzierungsmerkmale des eigenen Weiterbildungsverhaltens, der Beurteilung der Wirkungen von Weiterbildung sowie der individuellen Weiterbildungsplanung.

Im Einzelnen zählen zu diesen Einflussmerkmalen die soziodemografische Merkmale Alter, Geschlecht, Kinder im Haushalt, Schul- und Berufsabschluss sowie Indikatoren zur früheren und gegenwärtigen Beschäftigungssituation, wie frühere Arbeitslosigkeitserfahrungen, Branche und Größe des

Arbeitgebers, die wöchentliche Arbeitszeit, die eventuelle Befristung der Stelle sowie der Wunsch, später in Vollzeit zu arbeiten. Während die soziodemografischen Merkmale zur Gewichtung der Stichprobe herangezogen wurden, in ihrer Verteilung strukturgleich mit den in Kapitel 3 genutzten Daten sind und daher nicht erneut vorgestellt werden müssen, liefern die Beschäftigungsindikatoren neben ihrem erklärenden Charakter selbst bereits Anhaltspunkte für die Plausibilität der Grundannahmen. Sie werden daher zunächst gesondert vorgestellt.

### **6.1.1 Frühere Beschäftigungssituation**

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Erwerbshistorie der Teilzeitbeschäftigten. Erkenntnisleitend ist die Annahme, dass das Weiterbildungsverhalten u.a. davon abhängt, ob der Teilzeitbeschäftigung eine Arbeitslosigkeitsphase oder aber eine Vollzeitbeschäftigung vorausging, ob die Teilzeitbeschäftigung also erwerbsbiographisch als Ab- oder Aufstieg zu werten ist. Zudem wird betrachtet, was der Grund für die Arbeitslosigkeit bzw. für den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung war, im speziellen ob diese Veränderung freiwillig oder ungewollt eintrat.

#### **EIN VIERTEL DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN WAR IN DEN LETZTEN FÜNF JAHREN ARBEITSLOS**

Die Teilzeitkräfte wurden zunächst gefragt, ob sie zu irgendeinem Zeitpunkt der letzten 5 Jahre einmal arbeitslos waren. Dies trifft auf 25 Prozent zu. Region und Geschlecht sind hierbei ohne Belang, irrelevant ist zudem, ob es Kinder im Haushalt gibt und welche Schulbildung der Befragte besitzt.

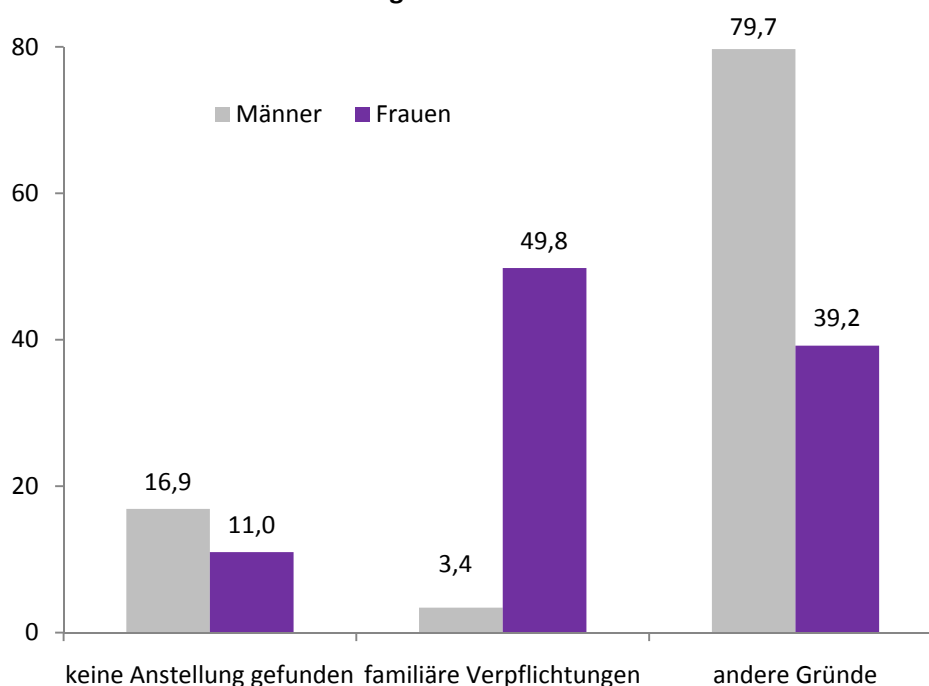
Differenzen ergeben sich jedoch hinsichtlich des Alters und der beruflichen Qualifikation. Unter den 18 bis 30-jährigen blicken fast 38 Prozent auf eine Arbeitslosigkeitsepisode zurück, bei der mittleren Generation sind dies noch 28 Prozent, während nur jede siebte ältere Teilzeitbeschäftigte schon einmal arbeitslos war. Ältere Teilzeitbeschäftigte können also in der Regel auf eine kontinuierliche Beschäftigung zurück blicken, während die Erwerbsverläufe der Jüngeren häufiger von Brüchen gekennzeichnet sind. Ebenso ist knapp ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten ohne Ausbildung in der jüngeren Vergangenheit arbeitslos gewesen, aber nur ein Fünftel derer, die eine Berufsausbildung vorweisen können.

#### **FAMILIÄRE VERPFLICHTUNGEN SIND HÄUFIGSTER ARBEITSLOSIGKEITSGRUND BEI DEN FRAUEN**

Zusätzlich wurde gefragt, was der Grund für die jeweilige Arbeitslosigkeit war, wobei jedoch nur zwischen familiären Verpflichtungen, der vergeblichen Suche nach einer Anstellung und sonstigen Gründen unterschieden wurde. Letzteres wurde dann auch am häufigsten genannt; fast die Hälfte der in den letzten fünf Jahren arbeitslos gewesenen Teilzeitbeschäftigten nennt sonstige Gründe als Ursache. Etwa 11 Prozent geben dagegen explizit an, dass sie keine Anstellung gefunden haben.

Rund 40 Prozent gaben als Begründung familiäre Verpflichtungen an, wobei eine massive Geschlechterdifferenz zu beobachten ist: Etwa die Hälfte der weiblichen Teilzeitkräften gibt dies als Ursache der eigenen Arbeitslosigkeit an, bei den Männern spielen familiäre Gründe dagegen praktisch keine Rolle.

**Abb. 19: Grund für vorangegangene Arbeitslosigkeit der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Familiäre Verpflichtungen wurden auch überdurchschnittlich häufig von Teilzeitbeschäftigten der mittleren Generation bzw. mit hoher beruflicher Qualifikation genannt, was die besonderen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade für qualifizierte Teilzeitkräfte unterstreicht. Dass man keine Anstellung gefunden habe, wird als Arbeitslosigkeitsgrund hingegen überdurchschnittlich häufig von älteren Teilzeitkräften und solchen mit geringer Schulbildung geäußert.

#### **DIE GROßE MEHRZAHL DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN WAR BEREITS VOLLZEITBESCHÄFTIGT**

Für die Bildungsaspiration der Teilzeitkräfte und deren Erwerbsorientierung ist neben Arbeitslosigkeitserfahrung ebenso von Bedeutung, ob sie zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Erwerbsbiographie bereits einmal vollzeitbeschäftigt waren. Das Ergebnis ist bemerkenswert: Über 80 Prozent der befragten Teilzeitkräfte waren früher einmal in Vollzeit tätig, nur etwa jeder Sechste hat nie mehr als Teilzeit gearbeitet.

Hierbei ist erneut eine geschlechtsspezifische Differenz festzustellen: Rund 87 Prozent der weiblichen, aber nur etwa 65 Prozent der männlichen Teilzeitkräfte hatte bereits eine Vollzeitstelle. In diesem Punkt zeigen demnach die Frauen eine größere Erwerbsflexibilität, wobei über die jeweiligen Motive noch nichts ausgesagt ist.

Wie zu erwarten, ist der Anteil derer, die schon einmal vollzeitbeschäftigt waren, in den Altersklassen sehr unterschiedlich: Nur rund 40 Prozent der 18 bis 30-jährigen, aber rund 90 Prozent der mittleren und älteren Generation waren schon in Vollzeit tätig. Die derzeitige Arbeitszeit selbst ist dagegen ohne Belang, ebenso wie die Branche des Befragten oder dessen Schulbildung.

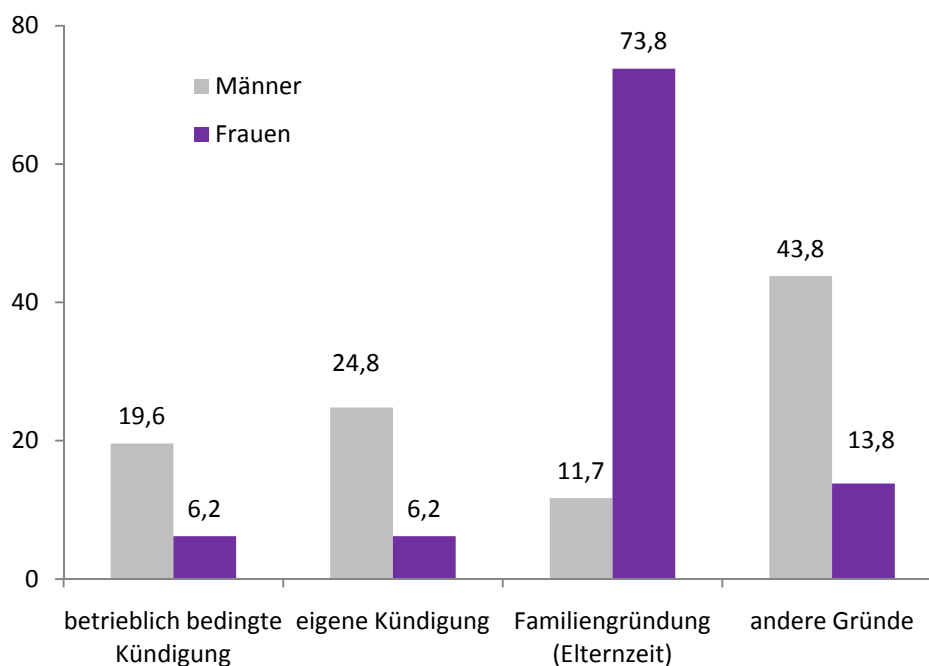
### HAUPTGRUND BEI DEN FRAUEN: FAMILIENGRÜNDUNG

Der Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung allein sagt noch nichts über die Umstände aus, unter denen diese Veränderung stattfand. Von entscheidender Bedeutung ist es, ob der Beschäftigte selbst diesen Schritt vollzogen hat oder aber seine Vollzeitstelle aufgeben musste, mit anderen Worten: welche Gründe für die Beendigung der Vollzeitbeschäftigung maßgeblich waren.

Als Hauptgründe wurden die eigene bzw. die betriebliche Kündigung sowie die Familiengründung sowie andere Gründe vorgegeben. Hierbei zeigt sich, dass die Gründung einer Familie bzw. die Inanspruchnahme von Elternzeit der bei weitem häufigste Grund ist – über 65 Prozent der Teilzeitbeschäftigten geben dies an. Jeweils rund acht Prozent nennen die eigene bzw. die betriebliche Kündigung als Ursache der Beendigung der Vollzeitbeschäftigung, und etwa 17 Prozent machen andere Gründe geltend.

Auch hier ist die geschlechtsspezifische Differenz enorm: Während nur rund 11 Prozent der männlichen Teilzeitkräfte eine Familiengründung als Grund nennt, trifft dies auf fast drei Viertel der zuvor vollzeitbeschäftigten Frauen zu. Umgekehrt geben Männer drei- bzw. viermal häufiger als Frauen die betriebliche bzw. eigene Kündigung als Grund der Beendigung an. Zusammenfassend kann man sagen, dass in der Erwerbsbiographie männlicher Teilzeitkräfte unterschiedliche Motive und Handlungen anzutreffen sind, während bei weiblichen Teilzeitkräften die familiären Motive alles andere überlagern.

**Abb. 20: Grund für Beendigung der Vollzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Erneut von Belang ist die berufliche Qualifikation der Beschäftigten: eine eigene oder eine betriebliche Kündigung kommt vermehrt bei Personen ohne Ausbildung vor, die Familiengründung hingegen vor allem bei Teilzeitbeschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Ebenfalls deutlich häufiger werden familiäre Gründe von Beschäftigten in Großbetrieben genannt. Einschränkend ist hierbei an-

zumerken, dass über die Größe des vorherigen Betriebs, in dem die Vollzeitbeschäftigung stattfand, keine Angaben gemacht wurden. Vorstellbar ist daher, dass die Beschäftigten aufgrund der größeren Flexibilitätspotenziale gezielt eine Teilzeitbeschäftigung in einem Großbetrieb anstreben.

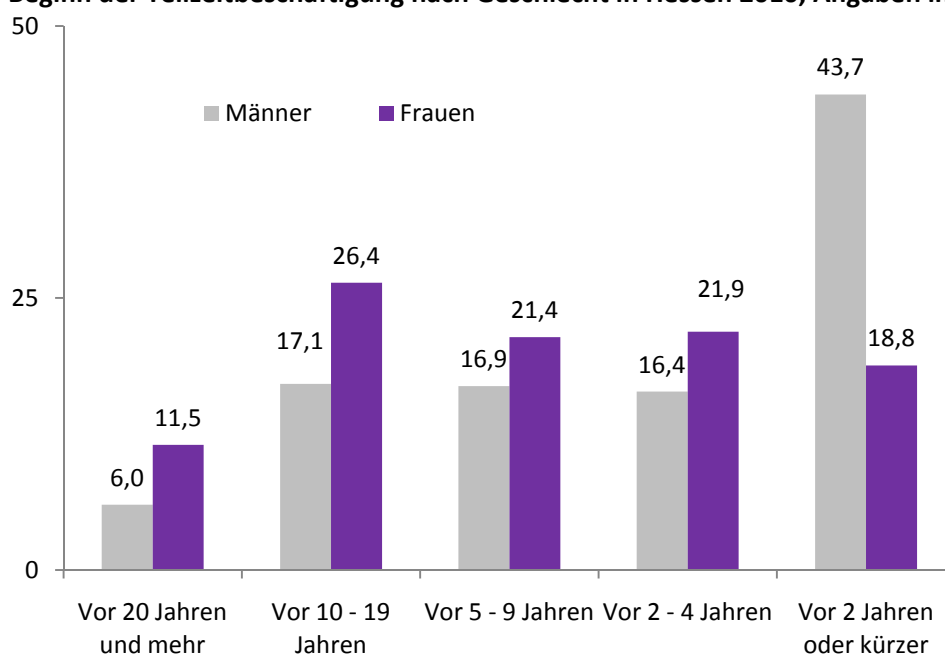
### 6.1.2 Aktuelle Beschäftigungssituation

Der folgende Abschnitt umreißt kurz die wesentlichen derzeitigen Beschäftigungsmerkmale der befragten Teilzeitbeschäftigten. Hierzu zählen u.a. der Beginn der Teilzeitbeschäftigung und dessen potenzielle Befristung, die Frage nach der Beschäftigung im Lehrberuf sowie die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

#### VOR ALLEM MÄNNER SIND ERST SEIT KURZEM TEILZEITBESCHÄFTIGT

Ein wichtiges Datum bei der Frage nach der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit ist der Beginn der Teilzeitbeschäftigung. Es kann angenommen werden, dass Beschäftigte, die schon seit vielen Jahren in Teilzeit arbeiten, größere Schwierigkeiten hätten, in eine Vollzeitstelle zu wechseln, zugleich aber eine höhere Beschäftigungssicherheit besitzen als Arbeitskräfte, die erst seit kurzem in Teilzeit tätig sind. Unberücksichtigt bleiben muss allerdings in beiden Fällen zunächst, ob die Fortdauer der Teilzeitbeschäftigung seitens der Beschäftigten erwünscht ist oder mangels Alternativen erfolgt.

**Abb. 21: Beginn der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die Selbstauskunft der Befragten offenbart auch hier ein sehr heterogenes Bild. Immerhin knapp 11 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ist bereits seit 20 Jahren oder noch länger teilzeitbeschäftigt, etwa

doppelt so viele seit maximal zwei Jahren. Die restlichen zwei Drittel verteilen sich recht gleichmäßig auf den Zeitraum dazwischen, wobei allein ein Viertel aller Teilzeitbeschäftigten Hessens bereits 10 bis 19 Jahre in Teilzeit tätig ist.

Bei den Beschäftigten, deren Teilzeitkarriere vor mehr als zwei Jahren begann, ist jeweils ein leicht höherer Anteil an Mitarbeiterinnen zu beobachten. Bei Betrachtung der Beschäftigten, die erst seit kurzem in Teilzeit tätig sind, kehrt sich dies radikal um: bei den Männern sind fast 44 Prozent seit maximal zwei Jahren teilzeitbeschäftigt, bei den Frauen nur knapp 19 Prozent. Dies lässt den Schluss zu, dass bei den weiblichen Teilzeitkräften eine höhere Verfestigung des Status quo vorliegt.

Die im Schnitt längere Verweildauer in Teilzeitbeschäftigung von Frauen muss jedoch, wie eingangs dargestellt, nicht per se negativ interpretiert werden. Beschäftigungssicherheit ist gerade für Teilzeitkräfte, die aufgrund familiärer Verpflichtungen und finanzieller Notwendigkeit erwerbstätig sind, ein wichtiges Kriterium. Diese Sichtweise gewinnt an Relevanz, wenn man zusätzlich die zeitliche Befristung der Beschäftigung durch die Arbeitgeber berücksichtigt.

#### **FAST DIE HÄLFTE DER MÄNNLICHEN TEILZEITKRÄFTE HAT EINEN BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG**

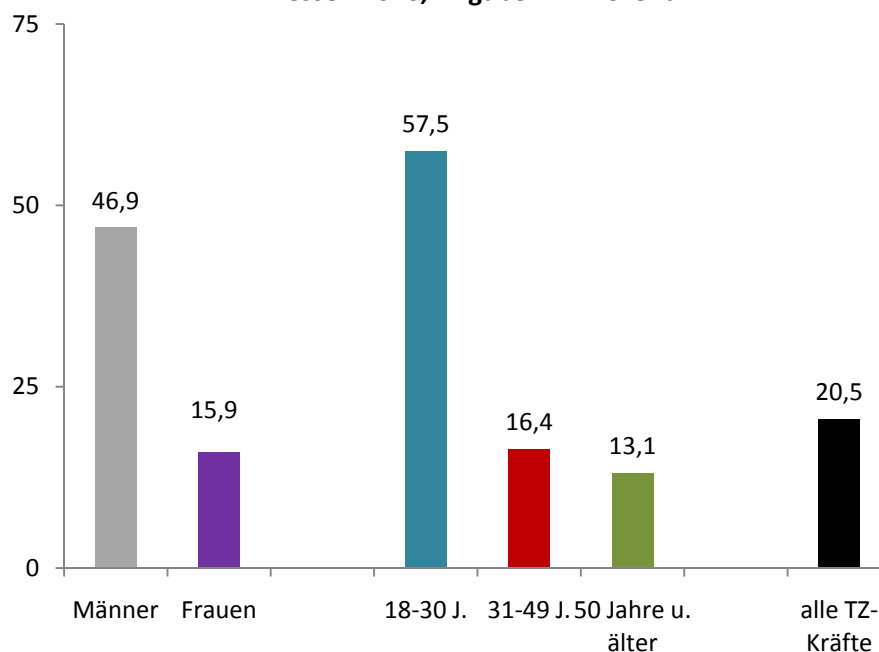
Die Verbindung von zwei als atypisch definierten Beschäftigungsformen, von Teilzeit- und befristeter Beschäftigung, öffnet den Blick auf die Risiken und Potenziale der Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigung lässt sich nicht nur als unvollkommener Ersatz einer Vollzeitbeschäftigung sehen, die den Ausstieg aus der Teilzeit „nach oben“ bietet. Ebenso kann die Teilzeitbeschäftigung als Beschäftigungsmöglichkeit und somit Vermeidung des Ausstiegs „nach unten“ in die Arbeitslosigkeit begriffen werden. Wer unbefristet in Teilzeit arbeitet, steckt demnach nicht zwingend in einer Karrieresackgasse, sondern hat zugleich eine relative Beschäftigungssicherheit.

Dies trifft zunächst für die meisten der befragten Teilzeitbeschäftigten zu: Rund 20 Prozent von ihnen haben eine befristete Stelle, mit anderen Worten: Acht von zehn Teilzeitkräften sind unbefristet beschäftigt. Wenn man als Referenz den Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt aus dem IAB-Betriebspanel nimmt, der bei nur acht Prozent liegt (vgl. Nüchter / Schmid 2010: 18), muss man jedoch konstatieren, dass Teilzeitbeschäftigte 2,5 mal häufiger befristet beschäftigt werden als die Beschäftigten insgesamt.

Es besteht hierbei eine massive Differenz zwischen den Geschlechtern: befristete Stellen machen bei Männern fast 50 Prozent aus, bei den Frauen sind es hingegen nur knapp 16 Prozent. In Verbindung mit dem Befund, dass männliche Teilzeitkräfte sehr häufig erst seit kurzem in Teilzeit beschäftigt sind, verweist dies weniger auf die größere Flexibilität, sondern vielmehr auf die höhere Beschäftigungsunsicherheit innerhalb dieser Gruppe.

Selbiges lässt sich auch für die jüngeren Teilzeitbeschäftigten festhalten, bei denen sogar eine recht deutliche Mehrheit befristete Arbeitsverträge besitzt. Ab 30 Jahren aufwärts sind dann keine altersspezifischen Unterschiede mehr zu beobachten.

**Abb. 22: Anteil befristet beschäftigter Teilzeitkräfte nach Geschlecht und Altersklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die weitere Ausdifferenzierung zeigt, dass befristete Beschäftigung etwas häufiger in mittelgroßen Betrieben und im Produzierenden Gewerbe anzutreffen ist, und tendenziell öfter Beschäftigte mit Arbeitslosigkeitserfahrungen und ohne Kinder betroffen sind.

#### **KNAPP DIE HÄLFTE DER TEILZEITKRÄFTE ARBEITET IN IHREM LEHRBERUF**

Ein weiterer Indikator für die Qualität der Arbeitsstelle und die Beschäftigungssicherheit ist die Beschäftigung im erlernten Beruf. Zwar hat die große Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung, dies bedeutet jedoch nicht, dass sie auch in diesem Berufsfeld tätig sind. Insbesondere für qualifizierte Beschäftigte, die aus familiären Gründen nur in Teilzeit arbeiten können, könnte sich das Problem ergeben, eine Beschäftigung nur außerhalb oder unterhalb der eigentlichen Qualifikation zu finden.

Knapp die Hälfte der Befragten arbeitet dann auch tatsächlich nicht in ihren Lehrberufen; der Anteil derer, für die dies zutrifft, ist praktisch gleich hoch. Wenn man jedoch unterstellt, dass dies nicht zwingend einer Schlechterstellung bedeuten muss und zudem weiß, dass einige Befragte keinen Lehrberuf haben, ist dies noch kein alarmierender Befund. Etwas seltener in ihren Lehrberufen anzutreffen sind ältere und männliche Teilzeitkräfte sowie jene mit niedrigerer Schulbildung und geringerer Wochenarbeitszeit. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen sind aber zumeist gering, was die Interpretation stützt, dass es sich um kein entscheidendes Kriterium handelt.

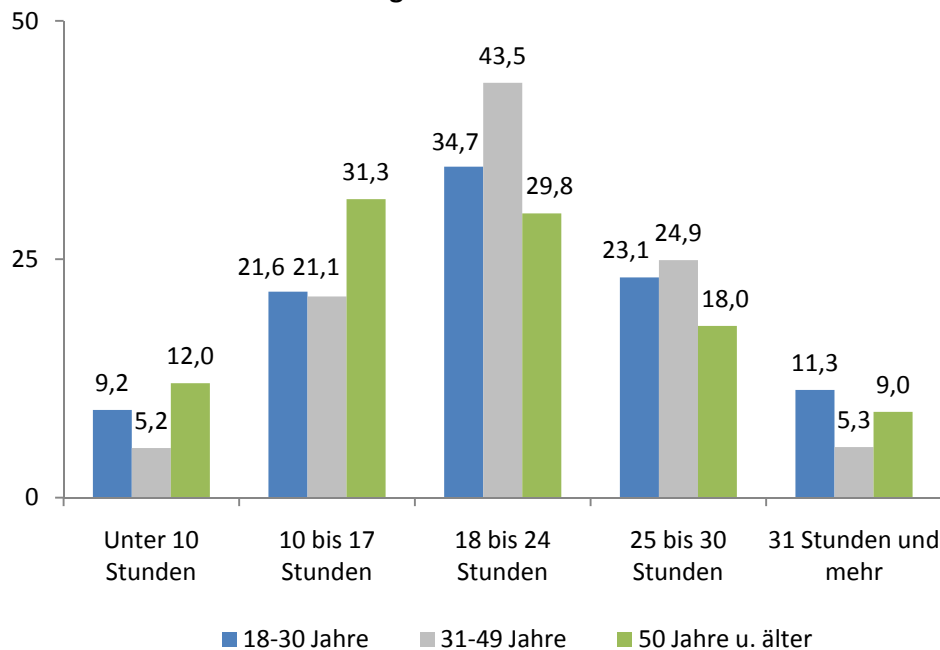
**DIE HÄUFIGSTE WOCHENARBEITSZEIT BETRÄGT ZWISCHEN 18 UND 24 STUNDEN**

Nach der zugrunde gelegten Definition ist jede Beschäftigung, deren Zeitumfang unter dem einer Vollzeitstelle liegt, als Teilzeitbeschäftigung anzusehen. Dies bedeutet, dass ein sehr breites Spektrum an Beschäftigungsformen erfasst wird, dass von theoretisch nur einer Stunde Arbeit pro Woche bis zu weit über 30 Wochenstunden reichen kann.

Tatsächlich findet sich bei den befragten Teilzeitkräften eine recht hohe Streuung der Arbeitszeiten. Fasst man die genannten Stundenzahlen jedoch in Klassen zusammen, zeigt sich eine Normalverteilung, wobei der größte Anteil der Beschäftigten in der Mitte liegt: knapp 40 Prozent aller Teilzeitarbeitnehmer arbeitet 18 bis 24 Stunden in der Woche. Ein weiteres Viertel ist zwischen 10 und 17 Stunden tätig, etwa 22 Prozent zwischen 25 und 30 Stunden. Mit anderen Worten: Nur recht wenige Teilzeitbeschäftigte haben sehr geringe Wochenarbeitszeiten unter 10 Stunden oder sehr hohe mit über 30 Stunden.

Hierbei zeigt sich jedoch ein recht deutlicher Alterseffekt: Ältere Teilzeitkräfte sind klar überrepräsentiert in den Gruppen mit eher geringeren Wochenarbeitszeiten. Die mittlere Generation ist besonders häufig zwischen 18 und 30 Stunden tätig, sehr geringe bzw. sehr hohe Arbeitszeiten sind dagegen relativ seltener zu beobachten. Dies kann als Indikator für die Notwendigkeit der Teilzeittätigkeit dieser Altersgruppe einerseits und auf deren limitierten Zeitressourcen andererseits gewertet werden, die jeweils aus den familiären Verpflichtungen resultieren. Die Gruppe der jüngeren Teilzeitbeschäftigten zeigt demgegenüber keine Besonderheiten bei der Verteilung der Wochenarbeitszeit.

**Abb. 23: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte nach Altersklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung



Die Differenzierung nach Subgruppen ergibt noch weitere Unterschiede, die im Kontext der Fragestellung von Interesse sind. So arbeiten Teilzeitbeschäftigte, in deren Haushalt Kinder leben, deutlich häufiger zwischen 18 und 30 Stunden, während Teilzeitkräfte ohne Kinder überproportional entweder sehr geringe oder sehr große Zeitemfänge arbeiten, also eine deutlich größere Streuung zeigen.

Auch die Qualifikation der Beschäftigten korreliert mit der Arbeitszeit, wobei knapp 40 Prozent aller Teilzeitkräfte ohne Ausbildung, aber nur etwa 28 Prozent mit akademischem Abschluss weniger als 18 Stunden in der Woche tätig sind. Insgesamt haben qualifizierte Arbeitskräfte im Schnitt eine etwas höhere Wochenarbeitszeit.

### **6.1.3 Teilzeitbeschäftigung – Gründe und Perspektiven**

Neben der Betrachtung der vorgegangenen Beschäftigungsphasen und des gegenwärtigen Status quo ist für die Einschätzung des späteren Weiterbildungsverhaltens und der Weiterbildungsplanung von maßgeblicher Bedeutung, warum die Beschäftigten derzeit in Teilzeit tätig sind und wie sich ihre Beschäftigungsperspektive darstellt. Entscheidend ist insbesondere, ob die gegenwärtige Beschäftigungsform als temporär oder dauerhaft betrachtet wird. Daher wird im folgenden Abschnitt der Frage nachgegangen, aus welchen Gründen die Beschäftigten derzeit in Teilzeit tätig sind und sie den Wunsch hegen, später (erneut) vollzeitbeschäftigt zu werden.

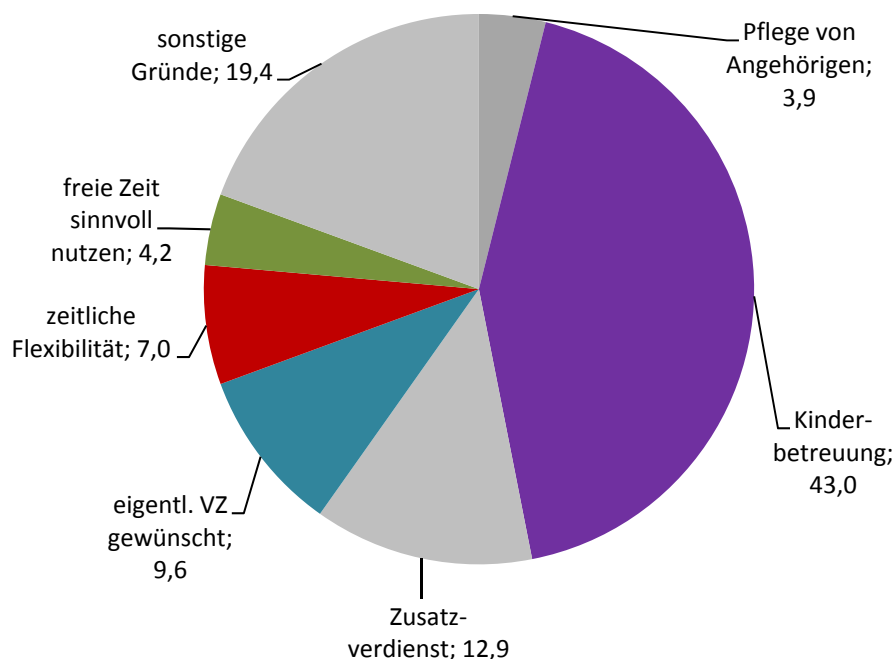
#### **KINDERBETREUUNG IST HAUPTGRUND DER DERZEITIGEN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG**

Die Erwerbsbiographie der Befragten lässt sich mit der standardisierten Befragung nicht lückenlos nachvollziehen. Auch wenn die oben genannten Ursachen für die Beendigung einer Vollzeittätigkeit Hinweise auf die Motive für eine Teilzeitbeschäftigung liefern, kann doch zwischen beiden Beschäftigungen eine zeitliche Lücke liegen. Zudem waren nicht alle Teilzeitkräfte zuvor vollzeitbeschäftigt. Aus den genannten Gründen ist es notwendig, auch die unmittelbare Begründung für die aktuelle Beschäftigungsform zu erfassen. Unterschieden werden kann hierbei zwischen Faktoren, die auf eine unfreiwillige und temporäre Teilzeitbeschäftigung schließen lassen (Kinderbetreuung, keine andere Anstellung gefunden) und Gründen, die Teilzeitbeschäftigung als sinnvolle und dauerhafte Lösung erscheinen lassen (Zusatzverdienst, zeitliche Flexibilität, Nutzung freier Zeit).

Die Untersuchung liefert hierzu ein recht klares Bild: Die mit 43 Prozent deutlich häufigste Aussage war, dass die Befragten aus Gründen der Kinderbetreuung in Teilzeit tätig sind. Weitere knapp 10 Prozent geben an, dass sie eigentlich eine Vollzeitstelle gesucht hatten, aber nur eine Teilzeitstelle fanden. Nimmt man noch die rund vier Prozent der Befragten hinzu, die einen Familienangehörigen pflegen, lässt sich demnach begründet annehmen, dass über die Hälfte der Befragten nur umständehalber in Teilzeit tätig ist.

Deutlich seltener fanden sich Gründe, die auf eine freiwillige Wahl der Teilzeitbeschäftigung schließen lassen. Knapp 13 Prozent geben an, dass ihre Tätigkeit für einen Zusatzverdienst im Haushalt sorgt, sieben Prozent machen die größere zeitliche Flexibilität geltend und für nur etwa vier Prozent ist die Teilzeittätigkeit eine Möglichkeit, die eigene freie Zeit sinnvoll nutzen zu können.

**Abb. 24: Hauptgrund für derzeitige Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Es überrascht nicht, dass sich die Häufigkeit, mit der diese Gründe genannt werden, deutlich zwischen den einzelnen Gruppen der Teilzeitbeschäftigung unterscheidet. Kinderbetreuung ist erneut vor allem bei Frauen das Hauptmotiv und spielt bei Männern eine untergeordnete Rolle.

**Tab. 7: Wichtigste Gründe für Teilzeitbeschäftigung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent**

		Kinderbetreuung	Zusatzverdienst	Einzigste Möglichkeit	Zeitliche Flexibilität
<b>alle Befragten</b>		<b>43,0</b>	<b>12,9</b>	<b>9,6</b>	<b>7,0</b>
<i>Geschlecht</i>	Frauen	49,5	13,1	9,9	6,1
	Männer	14,9	10,6	7,5	10,1
<i>Alter</i>	18-30 Jahre	25,2	17,0	16,0	5,7
	31-49 Jahre	65,5	6,8	7,4	4,7
	50 Jahre u. älter	15,6	20,3	10,1	10,7
<i>Qualifikation</i>	Ohne Ausbildung	27,3	28,4	9,7	7,0
	Mit Ausbildung	45,5	13,0	8,7	6,0
	(Fach-)Hochschulabschluss	52,0	5,0	7,8	9,8

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Noch deutlicher fällt diese Differenz bei den Altersklassen aus: Während für zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten der mittleren Generation familiäre Gründe maßgeblich sind, trifft dies nur auf jeden

vierten jüngeren und nur auf jeden sechsten älteren Teilzeitbeschäftigten zu. Die berufliche Qualifikation ist ebenfalls von Relevanz: höher Qualifizierte sind häufiger aus Gründen der Kinderbetreuung in Teilzeit tätig als gering Qualifizierte.

Diese gering Qualifizierten geben dagegen überdurchschnittlich häufig an, dass ihre Teilzeitstelle für einen notwendigen Zusatzverdienst im Haushalt sorgt, was bei Hochqualifizierten praktisch keine Rolle spielt. Der Aspekt des Dazuverdienens ist zudem bedeutsamer bei den jüngeren und vor allem älteren Teilzeitkräften.

Zusammengenommen zeigt sich ein Muster, dass in ähnlicher Form schon vorher beschrieben wurde und das grob zwei Typen von Teilzeitkräften unterscheidbar macht: Qualifizierte Teilzeitkräfte, insbesondere Frauen der mittleren Generation, sind eher aus familiären Gründen in Teilzeit tätig; ihre naheliegende Alternative ist die Vollzeitbeschäftigung. Geringer Qualifizierte, darunter häufig Männer und Ältere, benötigen die Teilzeitarbeit als Haushaltseinkommen; ihre „Alternative“ ist die geringfügige Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit.

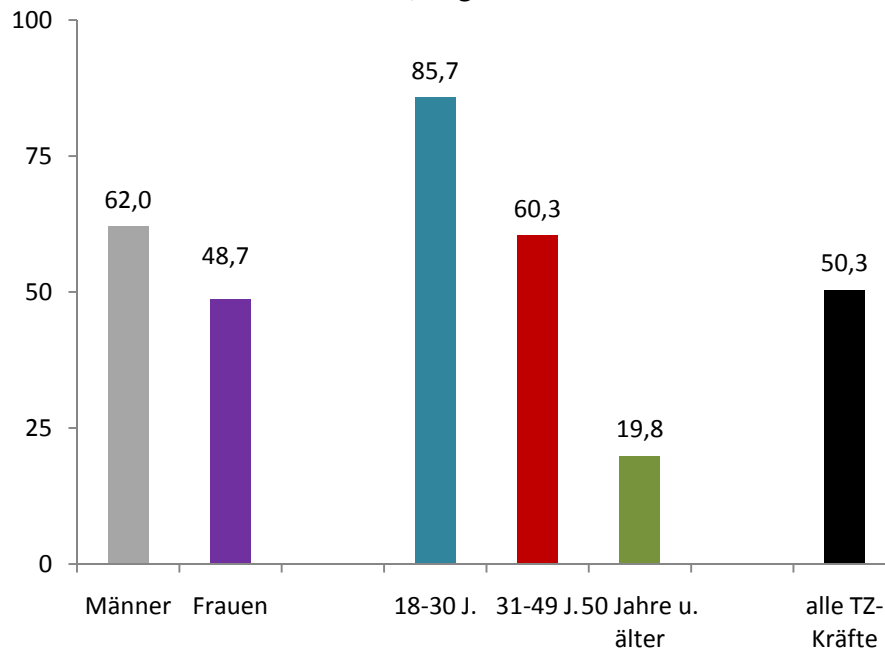
#### **DIE HÄLFTE DER TEILZEITKRÄFTE MÖCHTE SPÄTER WIEDER VOLLZEIT ARBEITEN**

Die Bedeutung der Weiterbildung von Teilzeitkräften erwächst nicht nur aus der Sicherung von ihrer Beschäftigungssicherung auf heutigem Niveau, sondern auch aus dem Anspruch auf eine höherwertige Beschäftigung in der Zukunft, deren Anforderungen mittels der Qualifizierungsmaßnahmen erfüllt werden. Hierbei ist aber zunächst noch unklar, wie viele und welche Teilzeitkräfte derartige Ambitionen grundsätzlich haben. Daher wurde im Rahmen der Fragen zur Beschäftigungssituation abschließend erhoben, ob die Befragten zu einem späteren Zeitpunkt eine Vollzeitstelle anstreben, unabhängig davon, ob sie in der Vergangenheit bereits einmal in Vollzeit tätig waren. Diese Frage trennt die hessischen Teilzeitbeschäftigten in zwei gleich große Gruppen: Jeweils die Hälfte der Befragten wünscht sich für später eine Vollzeitstelle bzw. wünscht dies nicht.

Die Differenzierung zeigt hierbei, dass die weiblichen Teilzeitkräfte öfter ihre Beschäftigungsform als dauerhafte Lösung ansehen – sie äußern seltener den Wunsch nach einer späteren Vollzeitbeschäftigung. Dies steht zunächst im Widerspruch zu der oben geäußerten Interpretation, dass gerade qualifizierte Frauen als Alternative zur Teilzeitbeschäftigung auch Vollzeit arbeiten könnten. Erklärbar wird diese Inkongruenz unter Umständen durch die faktische Limitierung dieser Möglichkeit durch die familiären Gründe, die bei den Männern weniger von Belang sind. Mit anderen Worten: Die Frauen bringen zwar häufiger die notwendige Qualifikation für eine höherwertige Vollzeitstelle mit, können dies aufgrund der Lebensumstände jedoch nicht einlösen, was von ihnen bei der Nennung ihres späteren Wunschs bereits berücksichtigt ist.

Weniger überraschend ist demgegenüber, dass jüngere Teilzeitkräfte, die am Beginn ihrer Erwerbsbiographie stehen, fast durchgängig den Wunsch nach einer späteren Vollzeitstelle äußern. Auch in der mittleren Generation kann sich dies eine Mehrheit vorstellen, während vier von fünf der älteren Teilzeitbeschäftigten mit der jetzigen Beschäftigungssituation dauerhaft einverstanden sind.

**Abb. 25: Wunsch nach späterer Vollzeitstelle der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Alter in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Ebenfalls etwas häufiger äußern den Wunsch nach einer späteren Vollzeitbeschäftigung jene Teilzeitkräfte, die Kinder im Haushalt und eine höhere Schulbildung haben. Die berufliche Qualifikation und die derzeitige Wochenarbeitszeit sind dagegen für diesen Wunsch ohne Belang, was die Vermutung nahelegt, dass weniger die aktuelle Erwerbssituation als vielmehr langfristige und sozialisatorische Faktoren den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung beeinflussen.

## 6.2 Weiterbildungsverhalten

Im Kern unserer Untersuchung steht das Weiterbildungsverhalten der Teilzeitbeschäftigten. Dass es sich hierbei um ein facettenreiches Thema handelt, haben die voran gegangenen Kapitel gezeigt, in denen u.a. die betriebliche Perspektive, die soziostrukturelle Lage sowie die Beschäftigungssituation der Teilzeitkräfte aufgefächert wurden. All diese Faktoren finden nun als erklärende Momente im folgenden Abschnitt Berücksichtigung, wenn die Betroffenen selbst ihre Einschätzung des eigenen Weiterbildungsverhaltens liefern. Unterschieden wird hierbei zwischen

- der unmittelbaren betrieblichen Weiterbildung,
- den überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie
- der seitens des Beschäftigten selbst organisierten individuellen beruflichen Weiterbildung.

### **6.2.1 Betriebliche Weiterbildung**

Als erster zentraler Befund wurde gefragt, wer von den Befragten überhaupt in den Genuss einer betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahme kam. Als Referenz ist jeweils das letzte Jahr angesetzt, d.h. alle Befragten, die im letzten Jahr an mindestens einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme partizipierten, gehören zu dieser Gruppe.

Dies trifft auf exakt 19,7 Prozent der hessischen Teilzeitkräfte zu. Die Weiterbildungsquote entspricht somit nahezu der in der parallel stattgefundenen Untersuchung, die Grundlage des Kapitels 5 war und in der eine Weiterbildungsquote der Teilzeitbeschäftigten von 18,7 Prozent ermittelt wurde (vgl. Baden / Heid / Schmid 2011).

#### **VOR ALLEM HÖHER QUALIFIZIERTE TEILZEITKRÄFTE WURDEN WEITERGEBILDET**

Wie aufgrund der Vorüberlegungen nicht anders zu erwarten, profitieren die einzelnen Gruppen der Teilzeitbeschäftigten in sehr unterschiedlichem Maße von betrieblicher Weiterbildung. Zunächst fällt auf, dass nur sieben Prozent der männlichen, jedoch knapp 22 Prozent der weiblichen Teilzeitkräfte weitergebildet wurden. Ohne näheres zu den Ursachen hierfür auszusagen, lässt sich festhalten, dass eine geschlechtsspezifische Bildungsungleichbehandlung zu Ungunsten der Frauen nicht vorliegt.

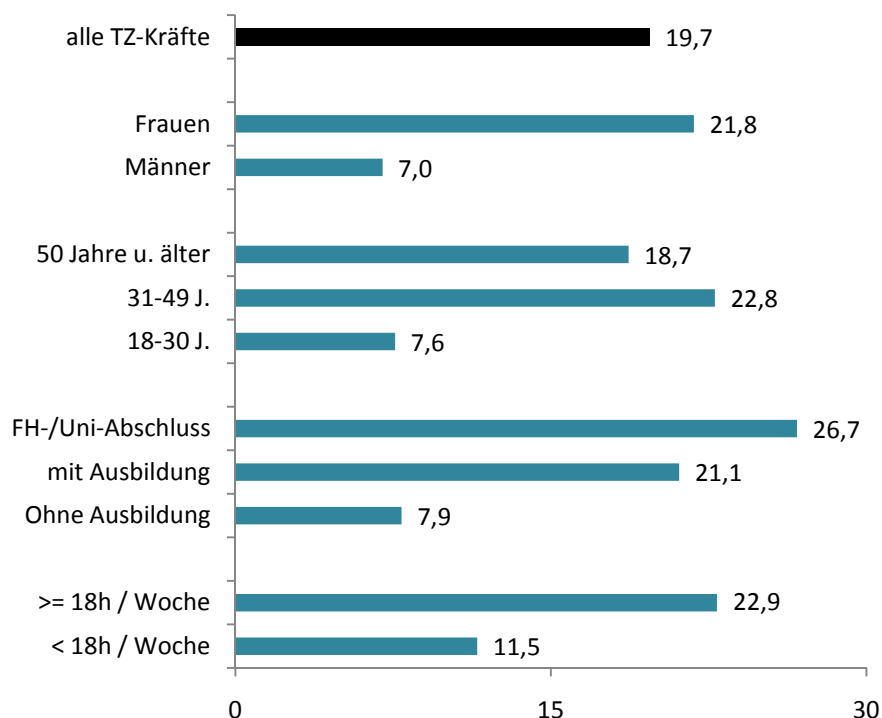
Erwartungsgemäß ist auch die berufliche Vorbildung der Beschäftigten ausschlaggebend für die Weiterbildungswahrscheinlichkeit: Nur knapp acht Prozent der Teilzeitbeschäftigten ohne Ausbildung, aber 21 Prozent der mit einer Ausbildung und über 26 Prozent der teilzeitbeschäftigten Akademiker nahmen im letzten Jahr an einer betrieblichen Weiterbildung teil. Mit anderen Worten: Ein Absolvent einer Fachhochschule oder Hochschule hat eine mehr als dreimal so große Chance, im Betrieb weiterqualifiziert zu werden als sein Kollege ohne beruflichen Abschluss. Die ohnehin bestehende Bildungslücke wird demnach verfestigt und vergrößert, wobei über die Ursache der unterschiedlichen Bildungspartizipation noch keine Aussage gemacht werden kann.

Innerhalb der Altersklassen zeigt sich, dass vor allem die jüngeren Teilzeitkräfte selten an betrieblicher Weiterbildung teilhaben, während die mittlere Altersklasse eine überdurchschnittliche Weiterbildungsquote aufweist.

Ebenfalls auffällig ist zudem noch die Bedeutung der Wochenarbeitszeit: Teilzeitbeschäftigte, die mindestens 18 Stunden in der Woche beschäftigt sind, werden doppelt so häufig weitergebildet wie ihre in geringerem Umfang beschäftigten Kollegen. Dies liefert einen Hinweis darauf, dass die „Bildungsferne“ nicht nur mit sinkender Qualifikation, sondern auch mit sinkendem Arbeitsvolumen ansteigt. Inwiefern dies auf die Beschäftigten selbst bzw. auf den Betrieb zurück zu führen ist, wird im nächsten Abschnitt bei den Gründen für die Nicht-Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung untersucht.

Weitere persönliche Merkmale wie Kinder im Haushalt oder voran gegangene Arbeitslosigkeitserfahrungen spielen für die Weiterbildungswahrscheinlichkeit hingegen keine Rolle. Eine gewisse Differenz ergibt sich, wenn man den späteren Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung betrachtet, allerdings in weniger erwarteter Weise: Nur rund 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, die später (wieder) Vollzeit arbeiten möchten, nahmen im letzten Jahr an einer Weiterbildung teil, aber etwa 22 Prozent derer, die diesen Wunsch nicht äußern. Wie diese Differenz zustande kommt, lässt sich nicht klären.

**Abb. 26: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent**

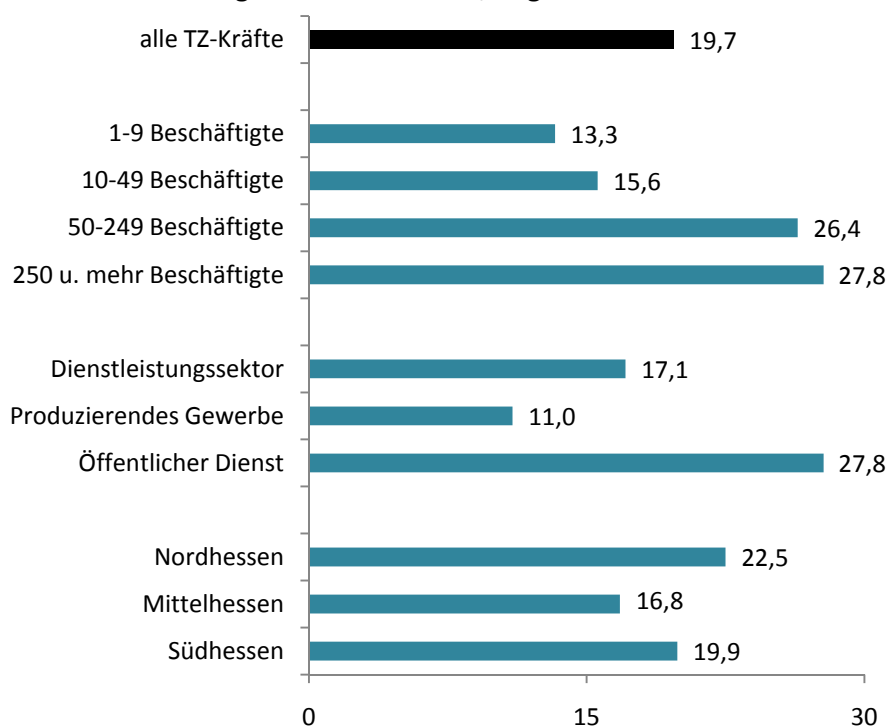


Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

#### IN GROßBETRIEBEN UND IM ÖFFENTLICHEN DIENST WERDEN TEILZEITKRÄFTE EHER WEITERGEBILDET

Neben der Frage, welche Beschäftigten eher in den Genuss von Weiterbildung kommen, ist auch von Interesse, ob es zwischen den unterschiedlichen Betriebstypen hierbei Unterschiede gibt. Die eingangs angestellten Vorüberlegungen legen nahe, dass aufgrund von Kosten- und Organisationsfragen sowie betrieblicher Vereinbarungen Differenzen beim Weiterbilden von Teilzeitkräften entstehen. Erwartet werden kann daher, dass in kleinen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe aufgrund des niedrigeren Flexibilitätspotenzials und der geringeren Teilzeitquote dort die Wahrscheinlichkeit für Teilzeitkräfte, weitergebildet zu werden, geringer ist als im Dienstleistungssektor bzw. dem Öffentlichen Dienst oder in größeren Betrieben.

Die Daten bestätigen diese Annahme: In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten wurde im vergangenen Jahr nur etwa jede bzw. jeder sechste Teilzeitbeschäftigte/r weitergebildet, in größeren Betrieben dagegen mehr als jeder vierte. Auch bei der sektoralen Unterscheidung zeigt sich das erwartete Bild, denn von den im Produzierenden Gewerbe tätigen Teilzeitbeschäftigten geben nur 11 Prozent an, an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen zu haben, im Öffentlichen Dienst sind es hingegen fast 28 Prozent.

**Abb. 27: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent**

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Bei dieser Frage wurde erstmals die regionale Herkunft der Betriebe in die Betrachtung einbezogen. Hierbei zeigen sich gewisse Differenzen zwischen den Regierungsbezirken: Die Teilzeitkräfte im eher strukturschwächeren Nordhessen werden häufiger weitergebildet, in Mittelhessen dagegen etwas seltener, während im Regierungsbezirk Darmstadt die Betriebe ihre Teilzeitkräfte in durchschnittlichem Maße an betrieblicher Weiterbildung teilhaben lassen. Inwieweit hier tatsächliche Unterschiede zwischen den Regionen zum Tragen kommen, lässt sich jedoch nicht abschließend klären.

#### **TEILZEITKRÄFTE SEHEN HÄUFIG KEINE NOTWENDIGKEIT FÜR BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG**

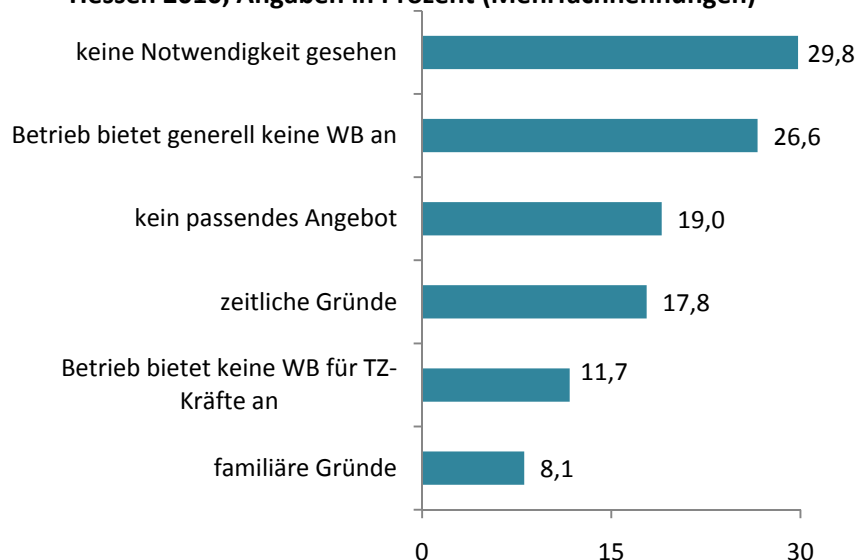
Der Befund, dass vier von fünf Teilzeitkräften nicht an einer betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, ist zunächst noch nicht als Problem zu betrachten. Problematisch im Sinne der Fragestellung der Studie wäre dies erst, wenn die Beschäftigten nicht weitergebildet werden, weil sie Teilzeitkräfte sind. Aus diesem Grund wurden die Beschäftigten nach der Ursache für ihre Nichtteilnahme befragt, wobei zwischen dem Fehlen von Angebot überhaupt bzw. für Teilzeitkräfte einerseits, organisatorischen Gründen und fehlendem Weiterbildungsbedarf andererseits unterschieden wurde.

Letzteres wird dann auch am häufigsten genannt: Knapp 30 Prozent der Befragten geben an, dass sie bzw. ihre Betriebe keine Notwendigkeit für eine Weiterbildung gesehen haben. Wenn man diese Zahl den 40 Prozent der Betriebe gegenüberstellt, die bei ihren Teilzeitkräften keinen Weiterbildungsbedarf sehen (vgl. Abb. 15), lässt sich eine gewisse Diskrepanz zwischen den Einschätzungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern feststellen.

Eine Absage an die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten ist hieraus noch nicht ableitbar, denn nur etwa 11 Prozent der Beschäftigten gibt an, dass ihr Betrieb für Teilzeitkräfte generell keine Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet. Mehr als doppelt so hoch ist dagegen der Anteil der Befragten, deren Betrieb überhaupt keine Weiterbildung fördert, egal für welche Beschäftigtengruppe. Das Fehlen eines passenden Angebots beklagt zudem jeder fünfte Teilzeitbeschäftigte.

Zusammen genommen ist das Ausbleiben von Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitkräfte zumeist dem nicht vorhandenen Bedarf bzw. dem nicht vorhandenen Angebot geschuldet. Gründe, die in den Verantwortungsbereich der Beschäftigten selbst fallen, werden entsprechend seltener genannt: Immerhin noch knapp 18 Prozent machen zeitliche Gründe geltend, bei nur etwa acht Prozent sind die familiären Umstände verantwortlich für das Nicht-Zustandekommen von Weiterbildungsmaßnahmen.

**Abb. 28: Gründe für Nicht-Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die Einschätzung der wesentlichen Gründe ist dabei in allen Beschäftigtengruppen recht ähnlich. Gewisse Differenzen gibt es beim fehlenden Angebot, das häufiger von jüngeren Beschäftigten und Beschäftigten in Kleinbetrieben genannt wird. Bei der Gegenüberstellung von fehlendem Bedarf und fehlendem passgenauem Angebot zeigt sich ein schon bekanntes Bild: Die fehlende Weiterbildungsnotwendigkeit wird dagegen häufiger von älteren und geringer qualifizierten Teilzeitkräften, das Fehlen passender Angebote umgekehrt eher von qualifizierten Beschäftigten der mittleren Generation. Die Relevanz der wöchentlichen Arbeitszeit zeigt sich vor allem an zwei Punkten: Beschäftigte mit geringerer Arbeitszeit geben deutlich häufiger an, dass sie keine Notwendigkeit für eine Weiterbildung sehen oder aus familiären Gründen keine Maßnahme besuchen können.

#### INITIATIVE FÜR WEITERBILDUNG GEHT MEIST VOM BETRIEB AUS

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitkräfte gefördert werden, setzt dies demnach voraus, dass sowohl ein Bedarf besteht als auch ein passendes Angebot zu finden ist. Damit die Weiterbil-



dung auch tatsächlich stattfindet, muss zudem entweder der Betrieb oder der Beschäftigte aktiv werden, sich um Organisation, Finanzierung, zeitliche Kompensation etc. kümmern. Anzunehmen ist, dass in der Regel vom Betrieb gesteuert wird, jedoch können die Teilzeitbeschäftigten durch entsprechende Initiative selbst einen Beitrag zum Zustandekommen der Weiterbildungsmaßnahme leisten.

Dies ist auch mitunter der Fall: Knapp ein Fünftel der weitergebildeten Teilzeitbeschäftigten gibt an, dass der Impuls hierzu von ihnen ausging. Weitere 30 Prozent sehen die Initiative sowohl bei sich selbst als auch beim Betrieb, was bedeutet, dass in der Hälfte aller Fälle die Weiterbildungsinitiative allein vom Betrieb ausging.

Dass bei der Eigeninitiative der Beschäftigten durchaus noch Potenziale bestehen, zeigt der genauere Blick auf die Beschäftigtengruppen: Männliche Teilzeitkräfte sind nur halb so häufig initiativ wie ihre weiblichen Kolleginnen, Teilzeitkräfte über 30 Jahren doppelt so oft wie jüngeren Kollegen. Dem Betrieb wird die alleinige Verantwortung besonders häufig von gering Qualifizierten und den Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes überlassen, mithin jenen Gruppen, die unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten aufweisen.

## **6.2.2 Überbetriebliche Weiterbildung**

Zweiter Untersuchungsbereich ist die überbetriebliche Weiterbildung. Gemeint sind hiermit berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die außerhalb des Betriebs stattfinden und teilweise oder ganz von der öffentlichen Hand finanziert werden. Hierunter fallen beispielsweise Maßnahmen, die durch die hessischen Qualifizierungsschecks gefördert werden, zudem werden solche berufsbegleitenden Maßnahmen von Kammern und Verbänden angeboten.

### **NUR WENIGE TEILZEITKRÄFTE NEHMEN AN ÜBERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNG TEIL**

Erwartungsgemäß ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die an einer solchen Maßnahme teilnehmen, deutlich niedriger als bei der betrieblichen Weiterbildung: Genau acht Prozent der hessischen Teilzeitkräfte besuchte im Zeitraum des letzten Jahres eine überbetriebliche Weiterbildung. Da hierzu kein Referenzwert vorliegt, ist es nicht möglich, diese überbetriebliche Weiterbildungsquote der Teilzeitkräfte mit jener der anderen Beschäftigten zu vergleichen.

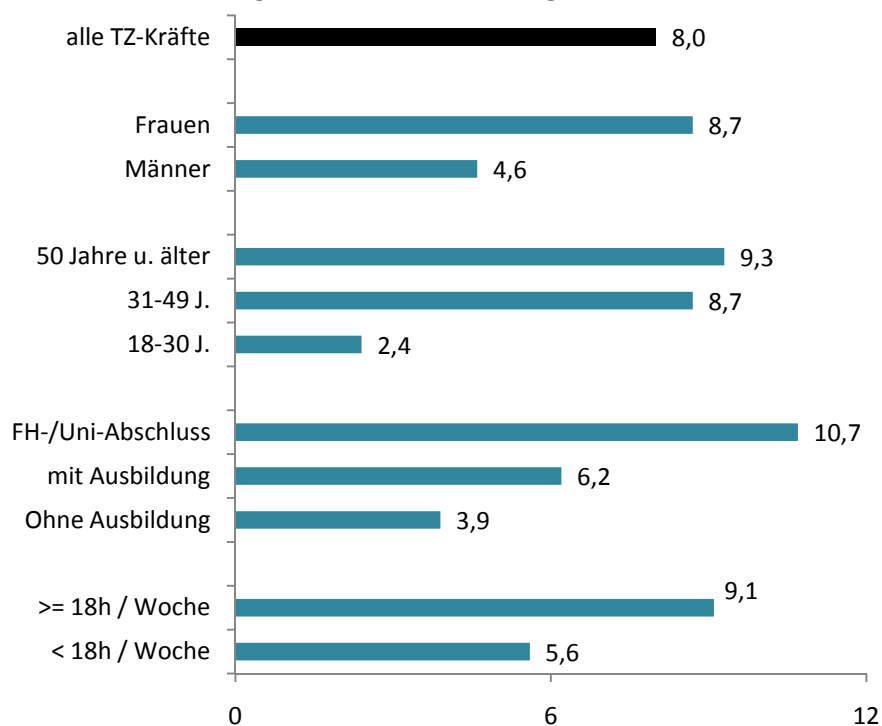
### **INSBESONDERE ÄLTERE TEILZEITKRÄFTE NEHMEN AN ÜBERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNG TEIL**

Wie schon bei der betrieblichen Weiterbildung nehmen die einzelnen Gruppen der Teilzeitbeschäftigten in sehr unterschiedlichem Maße an überbetrieblicher Weiterbildung teil. Innerhalb der Altersklassen zeigt sich der bekannte Effekt, dass vor allem die jüngeren Teilzeitkräfte nur sehr selten an beruflicher Weiterbildung teilhaben, während die mittlere Altersklasse eine überdurchschnittliche Weiterbildungsquote aufweist. Dieser Anteil steigt bei den älteren Teilzeitkräften jedoch nochmals an – ältere Teilzeitbeschäftigte haben die höchste Teilnahmequote an überbetrieblicher Weiterbildung.

Erneut ist auch ein deutlicher Geschlechter- und Qualifikationsunterschied zu beobachten: Nur gut vier Prozent der männlichen, jedoch knapp neun weiblichen Teilzeitkräfte nahmen im letzten Jahr an

einer überbetrieblichen Weiterbildung teil. Nicht einmal vier Prozent der Teilzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss, aber fast 11 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit akademischem Abschluss partizipierte an einer überbetrieblichen Weiterbildung.

**Abb. 29: Teilnahme an überbetrieblicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Wenn man noch die erneute Differenz aufgrund der Wochenarbeitszeit berücksichtigt, lässt sich festhalten, dass sich das überbetriebliche Weiterbildungsverhalten – auf niedrigerem Teilnahmeniveau – strukturell nicht von der betrieblichen Weiterbildung unterscheidet. Selbst die Differenzen zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen sind bei beiden Weiterbildungsformen nahezu identisch.

Auch bei der überbetrieblichen Weiterbildung spielen andere persönliche Merkmale wie Kinder im Haushalt oder voran gegangene Arbeitslosigkeitserfahrungen eine untergeordnete Rolle. Ein Unterschied ist zwischen beiden Weiterbildungsformen jedoch zu beobachten: Anders als bei der betrieblichen Weiterbildung ist der Betriebstyp für die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer überbetrieblichen Maßnahme weitgehend irrelevant. Allenfalls lässt sich festhalten, dass Teilzeitkräfte, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, häufiger überbetriebliche Weiterbildungen besuchen als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Produktions- und Dienstleistungssektor.

**FEHLENDE INFORMATION IST NICHT DER HAUPTGRUND FÜR DIE NICHT-TEILNAHME AN ÜBERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNG**

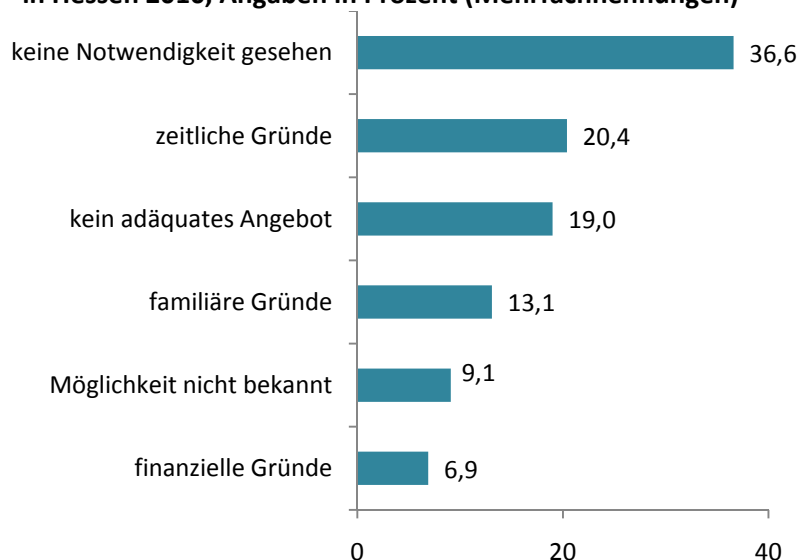
Für die große Mehrzahl der Teilzeitkräfte ist überbetriebliche Weiterbildung im letzten Jahr keine Option gewesen. Die Gründe hierfür können vielfältig sein, wobei neben den bekannten Ursachen wie fehlenden Angeboten, organisatorischen und finanziellen Gründen sowie fehlendem Weiterbildungsbedarf noch ein weiterer Grund hinzukommen kann: Den Teilzeitbeschäftigten ist die Möglichkeit einer überbetrieblich geförderten Weiterbildung schlicht nicht bekannt.

Dies ist aber in der Realität kein gravierendes Problem: Nur etwa neun Prozent der Teilzeitkräfte geben an, dass ihre Nicht-Teilnahme an einer überbetrieblichen Weiterbildung dem Mangel an Information geschuldet ist. Die Informationspolitik der Betriebe, Verbände und öffentlichen Träger ist also insoweit erfolgreich, dass der übergroßen Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten die Fördermöglichkeiten der beruflichen Qualifizierung sehr wohl bekannt sind.

Deutlich häufiger wird jedoch gar keine Notwendigkeit für eine solche Maßnahme gesehen: Dies trifft auf fast 37 Prozent zu. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die das Fehlen eines passenden Angebots beklagen, liegt bei etwa 17 Prozent und somit etwas unter dem entsprechenden Wert für die betriebliche Weiterbildung.

Familiäre und finanzielle Gründe, die die Beschäftigten an einer Teilnahme hindern könnten, sind von geringerer Bedeutung. Eine Ursache, die in die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer fällt, wird jedoch recht häufig benannt: die zeitlichen Gründe, die von mehr als jedem Fünften geltend gemacht werden. Offenkundig ist das Problem der zeitlichen Organisation bei einer überbetrieblichen Maßnahme, die komplett berufsbegleitend und außerhalb des betrieblichen Alltags zu bewältigen ist, nochmals problematischer als bei einer innerbetrieblichen Maßnahme.

**Abb. 30: Gründe für Nicht-Teilnahme an überbetrieblicher Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

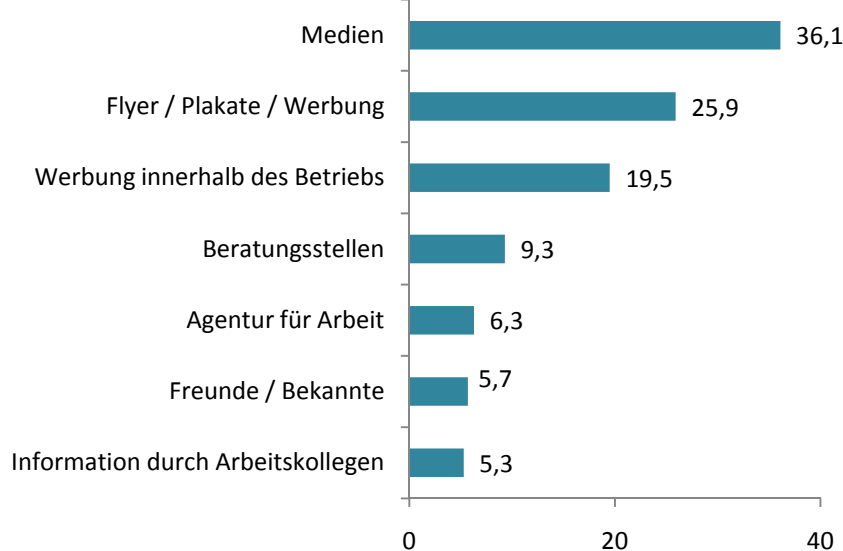
Die fehlende Weiterbildungsnotwendigkeit wird etwas häufiger von männlichen, älteren und geringer qualifizierten Teilzeitkräften als Grund angeführt, das Fehlen adäquater tendenziell eher von qualifizierten Beschäftigten, der mittleren Generation und Teilzeitkräften, die später gerne in Vollzeit arbeiten möchten. Es zeigt sich also die bekannte Aufspaltung entlang der bekannten Faktoren, wobei sich zwischen den Beschäftigtengruppen noch geringere Differenzen als bei der betrieblichen Weiterbildung zeigen. Dies lässt den Schluss zu, dass die Gründe für die Nicht-Teilnahme an überbetrieblicher Weiterbildung relativ ähnlich gesehen werden.

**INFORMATIONEN ZU ÜBERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNG STAMMEN MEIST AUS DEN MEDIEN**

Ein grundsätzliches Problem bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen sind Information und Transparenz des Weiterbildungsmarkts. Nur wenn die Angebote grundsätzlich bekannt sind und ein Überblick über Inhalte und Kosten vorhanden sind, kann der bestehende Weiterbildungsbedarf adäquat gedeckt werden. Dass es an der grundlegenden Information zur Existenz von überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht mangelt, wurde oben bereits erwähnt. Welche Informationen aber von jenen Beschäftigten genutzt wurden, die tatsächlich an einer solchen Maßnahme teilnahmen, ist damit noch nicht geklärt.

Die Teilzeitkräfte, die im letzten Jahr eine überbetriebliche Weiterbildung besucht haben, wurden daher gefragt, wodurch sie auf diese Maßnahme aufmerksam geworden sind. Zu unterscheiden sind hier grundsätzlich Informationen, die innerbetrieblich oder durch das persönliche Umfeld des Beschäftigten gestreut werden, die Bekanntmachung durch öffentliche Stellen sowie die Verbreitung durch Medien und Werbung.

**Abb. 31: Informationsquelle für überbetriebliche Weiterbildungsangebote in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Letzteres ist der bei weitem häufigste Weg der Bekanntmachung. Über 35 Prozent der weitergebildeten Teilzeitkräfte geben an, dass sie durch die Medien auf die Maßnahme aufmerksam wurden, bei weiteren 26 Prozent geschah dies mittels Flyern, Plakaten oder anderen PR-Instrumenten.

Bekanntmachungen innerhalb des Betriebs waren bei etwa jedem fünften Weitergebildeten maßgeblich, während öffentliche Stellen wie die Agentur für Arbeit oder einschlägige Beratungsstellen wesentlich seltener zur Informationsbeschaffung genutzt wurden. Nur eine geringe Rolle bei der Verbreitung der relevanten Informationen spielt die Mund-zu-Mund-Propaganda. Nur jeweils rund fünf Prozent der Teilzeitbeschäftigten, die an einer überbetrieblichen Maßnahme teilnahmen, erfuhren hiervon von ihren Arbeitskolleginnen und -Kollegen oder Freunden und Bekannten.

Da bei dieser Frage nur bei jenen Beschäftigten erhoben wurde, die an einer überbetrieblichen Maßnahme teilnahmen, ist eine weitere Differenzierung der Angaben aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

### **6.2.3 Individuelle Weiterbildung**

Neben den beiden genannten Weiterbildungsformen haben die Beschäftigten noch die Möglichkeit, sich individuell weiter zu bilden, das heißt aus Eigeninitiative heraus Maßnahmen zu besuchen, die in ihrer Freizeit stattfinden und von ihnen selbst finanziert werden. Letzteres verweist auch bereits auf eine Besonderheit der individuellen Weiterbildung: Aufgrund der finanziellen und zeitlichen Belastungen kann bei der Organisation individueller Weiterbildung ein hohes Maß an Eigenmotivation vorausgesetzt werden, was bei Teilnehmenden bspw. an betrieblicher Weiterbildung nicht zwingend gegeben sein muss. Zudem ist aus den genannten Gründen anzunehmen, dass individuelle Weiterbildung eher von jenen Beschäftigten in Anspruch genommen wird, deren individuellen Weiterbildungsbedarfe nicht bereits durch betriebliche oder überbetriebliche Angebote gedeckt sind.

#### **EIN FÜNFTEL DER TEILZEITKRÄFTE HAT SICH INDIVIDUELL WEITERGEBILDET**

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die sich individuell um eine berufliche Weiterbildung gekümmert haben, liegt bei knapp 20 Prozent. Dies bedeutet, dass im letzten Jahr exakt gleich viele Teilzeitkräfte an einer solchen Maßnahme wie an einer betrieblichen Weiterbildung teilnahmen.

Auch hier ist kein Vergleichswert für alle Beschäftigten bekannt, doch auf den ersten Blick scheint dies mit Blick auf die mit der individuellen Weiterbildung verbundenen finanziellen und zeitlichen Belastungen ein recht hoher Wert zu sein.

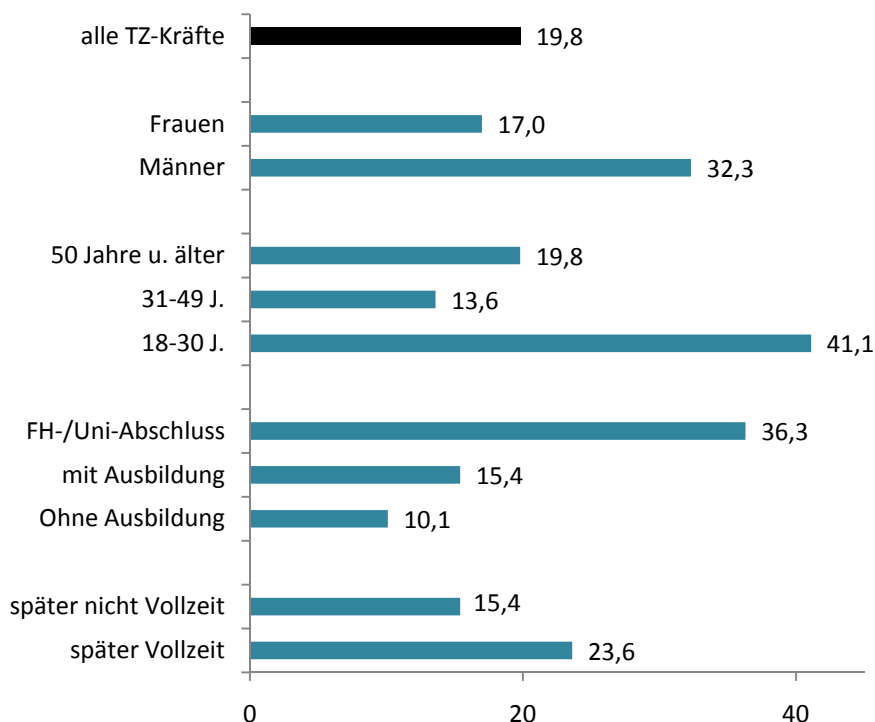
#### **INSBESONDERE JÜNGERE TEILZEITKRÄFTE BILDEN SICH INDIVIDUELL WEITER**

Zu erwarten ist, dass sich bei der individuellen Weiterbildung noch stärker als zuvor unterscheiden lässt, wer zu größeren Bildungsanstrengung bereit ist. Tatsächlich nehmen die einzelnen Gruppen der Teilzeitbeschäftigten in sehr unterschiedlichem Maße an individueller Weiterbildung teil. Allerdings unterscheidet sich das Bild in Teilen recht deutlich von den voran gegangenen. Als erstes fällt auf, dass anders als bei den (über-)betrieblichen Angeboten fast ein Drittel der männlichen, aber nur jede

sechste weibliche Teilzeitkraft Weiterbildung individuell organisiert. Auch zwischen den Altersklassen zeigt sich nicht der bekannte Effekt, im Gegenteil: Vor allem die jüngeren Teilzeitkräfte bilden sich mit über 40 Prozent überdurchschnittlich häufig individuell weiter, während in der mittleren Altersklasse gerade einmal 13 Prozent eine solche Maßnahme besucht. Diese Befunde scheinen die Vorannahme zu bestätigen, dass insbesondere Gruppen, deren Weiterbildungsbedarf nicht schon anderweitig gedeckt ist, ihre Weiterbildung selbst organisieren.

Allerdings gibt es auch Ergebnisse, die diese Interpretation nicht stützen. So gibt es erneut einen recht klaren Einfluss der beruflichen Qualifikation auf die Bereitschaft, sich individuell weiterzubilden: Nur zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss, aber etwa 15 Prozent mit abgeschlossener Berufsausbildung und über 35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit akademischem Abschluss hat im letzten Jahr eine Weiterbildung selbst organisiert und finanziert. Die generelle Bildungsferne bzw. Bildungsaffinität scheint demnach ebenso von Bedeutung wie der nicht gedeckte Weiterbildungsbedarf bei einzelnen Gruppen.

**Abb. 32: Teilnahme an individueller Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

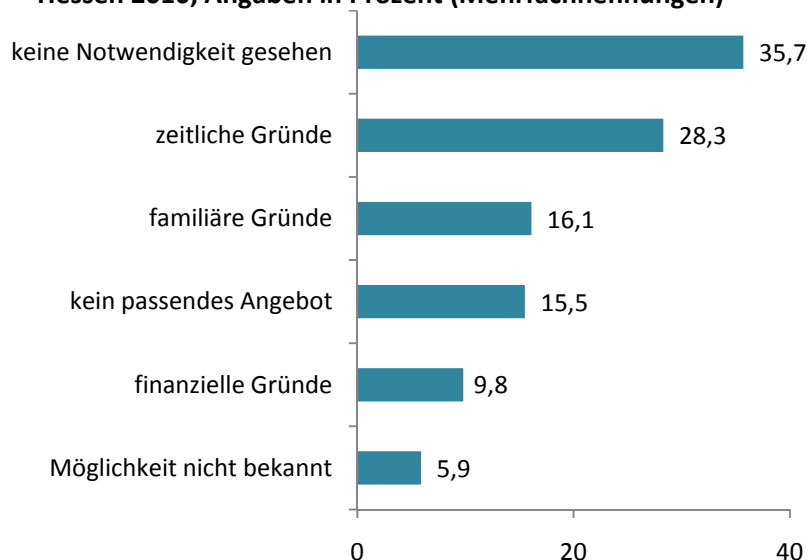
Der Wunsch nach einer höherwertigen Beschäftigung in der Zukunft erfordert in der Regel größere Bildungsanstrengungen in der Gegenwart. Erwartungsgemäß lässt sich daher festhalten, dass jene Teilzeitbeschäftigten, die später (wieder) eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sich häufiger individuell weiterbilden als jene, die ihre Beschäftigungsform beibehalten möchten. Ähnliches gilt für die Teilzeitkräfte mit höherer Wochenarbeitszeit, während Arbeitslosigkeitserfahrungen keinen Einfluss auf die Bereitschaft haben, sich individuell weiter zu qualifizieren.

**VIELE TEILZEITKRÄFTE SEHEN KEINE NOTWENDIGKEIT FÜR INDIVIDUELLE WEITERBILDUNG**

Die Möglichkeit, in seiner Freizeit an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sollte grundsätzlich bekannt sein. Es ist daher nicht anzunehmen, dass bei den rund 80 Prozent an Teilzeitkräften, die eine solche Möglichkeit nicht genutzt haben, das Fehlen einer entsprechenden Information die Ursache hierfür war. Vielmehr ist anzunehmen, dass – neben dem fehlenden Bedarf – noch stärker als bei den anderen Weiterbildungsformen zeitliche und finanziellen Gründe angeführt werden, da die individuelle Weiterbildung sowohl komplett in der Freizeit stattfindet als auch komplett von den Beschäftigten finanziert werden muss.

Familiäre Gründe, die die Beschäftigten an einer Teilnahme hindern könnten, sind entgegen dieser Annahme nur recht selten von Bedeutung. Familiäre und vor allem zeitliche Gründe werden dagegen deutlich häufiger als bei den anderen Weiterbildungsformen geltend gemacht. Fast 30 Prozent der Befragten geben an, dass es ihnen schlicht an der Zeit fehlt, um sich individuell weiter zu qualifizieren

**Abb. 33: Gründe für Nicht-Teilnahme an individueller Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Noch etwas häufiger wird jedoch gar keine Notwendigkeit für selbstorganisierte Weiterbildung gesehen, die knapp 36 Prozent als Grund angeben. Interessant ist es hierbei, zwischen jenen Teilzeitkräften zu unterscheiden, die bereits anderweitig an Weiterbildung teilgenommen haben und daher keine Notwendigkeit für eigene Aktivitäten sehen, und jenen, die grundsätzlich keinen Weiterbildungsbedarf anmelden, egal in welcher Form. Ein Blick in die Daten zeigt, dass die Beschäftigten, die keine Notwendigkeit für eine individuelle Weiterbildung sehen, zwar etwas häufiger an einer betrieblichen, aber deutlich seltener an einer überbetrieblichen Maßnahme teilgenommen haben. Als Beleg für die

These, dass individuelle Weiterbildung eine Substitution für nicht stattgefundene betriebliche Weiterbildung ist, ist demnach auf diesem Weg nicht zu liefern.

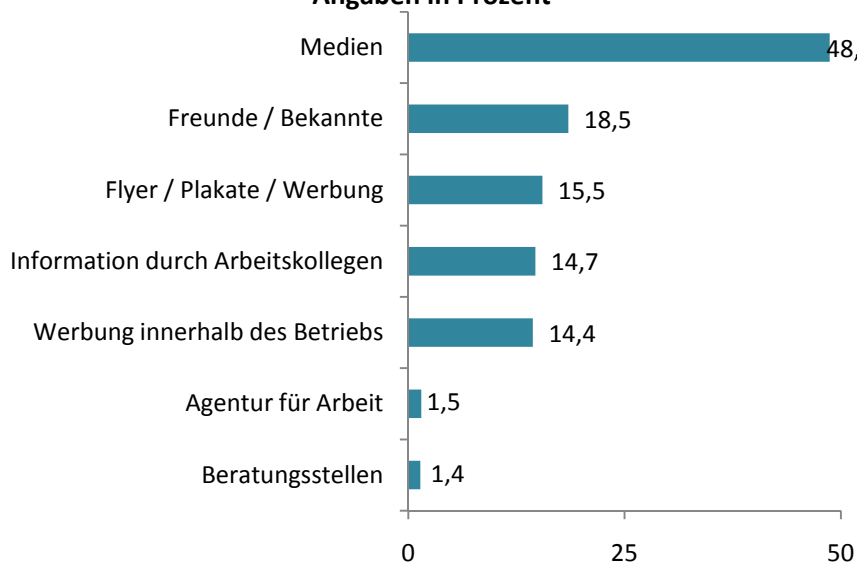
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die das Fehlen eines passenden Angebots beklagen, liegt bei etwa 15 Prozent und damit in einem ähnlichen Bereich wie bei den anderen beiden Weiterbildungsformen. Erwartungsgemäß spielt bei der individuellen Weiterbildung das Informationsproblem eine untergeordnete Rolle: nicht einmal sechs Prozent der Teilzeitkräfte halten den Mangel an Information für ursächlich dafür, sich nicht individuell weitergebildet zu haben.

Finanzielle und zeitliche Gründe werden überdurchschnittlich häufig von weiblichen Teilzeitkräften geltend gemacht, was auf deren höhere familiäre Belastung hinweisen könnte. Die fehlende Weiterbildungsnotwendigkeit wird etwas häufiger von älteren Teilzeitkräften sowie von jenen als Grund angeführt, die keine spätere Vollzeitbeschäftigung anstreben – mithin jenen Gruppen, die tatsächlich seltener einen Grund haben, auf eigene Initiative Weiterbildung zu organisieren.

#### ÖFFENTLICHE EINRICHTUNGEN SPIELEN ZUR INFORMATIONSBESCHAFFUNG KEINE ROLLE

Das grundsätzliche Problem von Information und Transparenz des Weiterbildungsmarkts ist, wie oben beschrieben, in Bezug auf die individuelle Weiterbildung von geringerer Relevanz – der übergroßen Mehrheit ist die Existenz derartiger Angebote sehr wohl bekannt. Gleichwohl ist es für Steuerung der Informationspolitik und die Einschätzung von deren Wirksamkeit von Interesse, näheres über die Informationsquellen derer zu erfahren, die sich tatsächlich individuell weitergebildet haben.

**Abb. 34: Informationsquelle für individuelle Weiterbildungsangebote in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung



Hierbei findet sich eine Zuspitzung der bei der überbetrieblichen Weiterbildung beobachteten Ergebnisse: Hauptinformationsquelle sind die Medien, andere Informationskanäle spielen eine gewisse Rolle, öffentliche Institutionen sind jedoch praktisch ohne Belang.

Im Einzelnen bedeutet dies, dass fast die Hälfte der individuell weitergebildeten Teilzeitkräfte durch die Medien auf die Maßnahme aufmerksam wurde. Jeweils zwischen 15 und 19 Prozent geben an, dass sie über persönliche Kontakte, Informationen im Betrieb oder mittels Flyern, Plakaten oder anderen PR-Instrumenten an Informationen gelangten, und weniger als zwei Prozent der sich selbst Weiterbildenden wurden durch Agentur für Arbeit oder entsprechende Beratungsstellen auf die Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen.

#### **6.2.4 Art und Häufigkeit der Weiterbildungsnutzung**

Eingangs wurde die These formuliert, dass die Beschäftigten aus Zeit- und Kostengründen erst dann zu individueller Weiterbildung greifen, wenn ihr Weiterbildungsbedarf nicht schon durch betriebliche und überbetriebliche Angebote gedeckt ist. Dies würde bedeuten, dass die Beschäftigten, die betriebliche Weiterbildungsformen besucht haben, seltener Angebote individuell organisiert haben, und umgekehrt. Es ergaben sich auch einige Anhaltspunkte für diese Annahme, ebenso jedoch Befunde, die dies eher nicht belegen.

##### **INDIVIDUELLE WEITERGEBILDETE NEHMEN AUCH HÄUFIGER AN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG TEIL**

Um das Weiterbildungsverhalten der Teilzeitbeschäftigten entlang der verschiedenen Weiterbildungsformen exakter zu fassen, müssen somit die Beteiligung an einem Typ in Abhängigkeit von den jeweils anderen beiden betrachtet werden. Hierbei zeigt sich durchweg ein gleichbleibender Befund: Die Teilnahme an einer Weiterbildungsform erhöht die Wahrscheinlichkeit, auch an den anderen beiden partizipiert zu haben, deutlich.

Nahmen nur rund 19 Prozent der Teilzeitkräfte an einer betrieblichen Weiterbildung teil, liegt dieser Anteil bei jenen, die eine überbetriebliche Weiterbildung besucht haben, rund doppelt so hoch. Ähnliches gilt für die Teilnehmer von überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, und auch die eingangs formulierte These, dass individuelle Weiterbildung vor allem dann zum Tragen kommt, wenn keine andere Weiterbildung stattfindet, findet in den Daten keine Bestätigung: rund 27 Prozent der Teilnehmenden an betrieblicher und sogar 33 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von überbetrieblichen Maßnahmen bildeten sich zudem individuell weiter.

**Tab. 8: Teilnahme an unterschiedlichen Weiterbildungsformen, Angaben in Prozent**

	<b>Alle TZ-Kräfte</b>	TN an überbetrieblicher Weiterbildung	TN an individueller Weiterbildung
Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung	<b>19,2</b>	38,5	26,7
	<b>Alle TZ-Kräfte</b>	TN an betrieblicher Weiterbildung	TN an individueller Weiterbildung
Teilnahme an überbetrieblicher Weiterbildung	<b>8,0</b>	16,0	13,4
	<b>Alle TZ-Kräfte</b>	TN an betrieblicher Weiterbildung	TN an überbetrieblicher Weiterbildung
Teilnahme an individueller Weiterbildung	<b>19,7</b>	27,4	33,2

*Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung*

Der genannte Befund legt die Vermutung nahe, dass es weniger einen allgemeinen beruflichen Weiterbildungsbedarf bei den einzelnen Teilzeitbeschäftigten gibt, der dann durch ein entsprechendes Angebot befriedigt wird, sondern vielmehr die Teilzeitbeschäftigten sich unterteilen in bildungsaffine, die unterschiedliche Angebote nutzen, und eher bildungsabstinente, die generell seltener an Bildungsmaßnahmen teilnehmen.

#### **BESONDERS HOCH QUALIFIZIERTE NUTZEN ALLE FORMEN DER WEITERBILDUNG**

Um dieser Frage nachzugehen, wurde die Teilnahme an den drei Weiterbildungstypen gemeinsam betrachtet und die Teilnahmeghäufigkeit und -wahrscheinlichkeit untersucht. Hierzu wurde zunächst ausgezählt, ob die Beschäftigten an gar keiner, einer, zwei oder allen Weiterbildungsformen teilnahmen, und dies anschließend nach den persönlichen Merkmalen ausdifferenziert.

Etwa 63 Prozent der Befragten haben im letzten Jahr an keiner der drei Weiterbildungsformen teilgenommen. Dies bedeutet, dass rund 37 Prozent aller Teilzeitkräfte im letzten Jahr in irgendeiner Form von einer Qualifizierungsmaßnahme profitiert hat. 29,5 Prozent haben auch tatsächlich nur eine Form gewählt, 6,4 Prozent nahmen an zwei verschiedenen Typen teil und 1,5 Prozent aller Teilzeitkräfte nutzte im letzten Jahr alle Formen von Weiterbildungsmaßnahmen.

**Tab. 9:            Teilnahmehäufigkeit an unterschiedlichen Weiterbildungstypen nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent**

		Keine Teil- nahme	Einen Typ be- sucht	Zwei Typen besucht	Alle Typen besucht
<b>alle Befragten</b>		<b>62,6</b>	<b>29,5</b>	<b>6,4</b>	<b>1,5</b>
<i>Geschlecht</i>	Frauen	62,7	28,7	6,8	1,7
	Männer	61,7	33,4	4,3	0,6
<i>Alter</i>	18-30 Jahre	53,4	42,7	3,1	0,7
	31-49 Jahre	63,3	29,3	6,4	1,9
	50 Jahre u. älter	65,6	23,8	7,9	2,7
<i>Qualifikation</i>	Ohne Ausbildung	79,2	19,8	1,1	0,0
	Mit Ausbildung	64,8	26,9	6,0	1,2
	(Fach-)Hochschulabschluss	44,6	40,6	11,3	3,5

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die Differenzierung führt zu unterschiedlichen Ergebnissen bei den einzelnen Gruppen. Beim Geschlecht findet sich zunächst kein Unterschied der Gruppe der Teilzeitkräfte, die gar nicht weitergebildet wurden. Es zeigt sich aber, dass unter den weitergebildeten die weiblichen Teilzeitkräfte häufiger zwei oder drei Weiterbildungsformen wählten, während die männlichen Teilzeitkräfte überdurchschnittlich oft nur eine Variante besuchten. Offensichtlich sind die Bildungsanstrengungen unter den bildungsaffinen teilzeitbeschäftigten Frauen etwas größer als bei den männlichen Pendanten.

Bei den Altersgruppen sind zwei Befunde von Belang: die jüngeren Teilzeitkräfte sind überdurchschnittlich häufig in Weiterbildungsmaßnahmen zu finden – nur rund die Hälfte hat an gar keiner teilgenommen. Allerdings bleibt es zumeist beim Entscheid für eine einzige Weiterbildungsvariante. Anders ist das Bild bei den älteren Teilzeitkräften: Diese nehmen deutlich häufiger an unterschiedlichen Weiterbildungsformen teil als ihre jüngeren Kollegen, was womöglich mit der größeren zeitlichen Flexibilität erklärt werden kann.

Insgesamt sind die Differenzen bei Alter und Geschlecht jedoch nicht sehr ausgeprägt. Ganz anders verhält sich dies, wenn die beruflichen Qualifikationen der Teilzeitbeschäftigten betrachtet werden. Hier nun zeigt sich in aller Deutlichkeit, wie sehr die Bildungsnähe bzw. Bildungsferne unmittelbar auf das Weiterbildungsverhalten wirkt: Fast 80 Prozent der Teilzeitkräfte ohne beruflichen Abschluss hat an überhaupt keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Fast alle, die dies taten besuchten genau eine Weiterbildungsform. Nur ein Prozent nahm an zwei Varianten teil, und keine/r der Teilzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss waren in allen Weiterbildungsformen anzutreffen.

Das umgekehrte Bild zeigt sich bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss vorweisen können: Unter ihnen hat nur eine Minderheit gar keine Maßnahme besucht, aber etwa 15 Prozent zwei oder mehr Weiterbildungstypen getestet. Die hierin zum Ausdruck kommende relative Selbstverständlichkeit, mit der Bildungsangebote in Anspruch genommen werden, unterscheidet diese Gruppe deutlich von ihren geringer qualifizierten Kolleginnen und Kollegen.

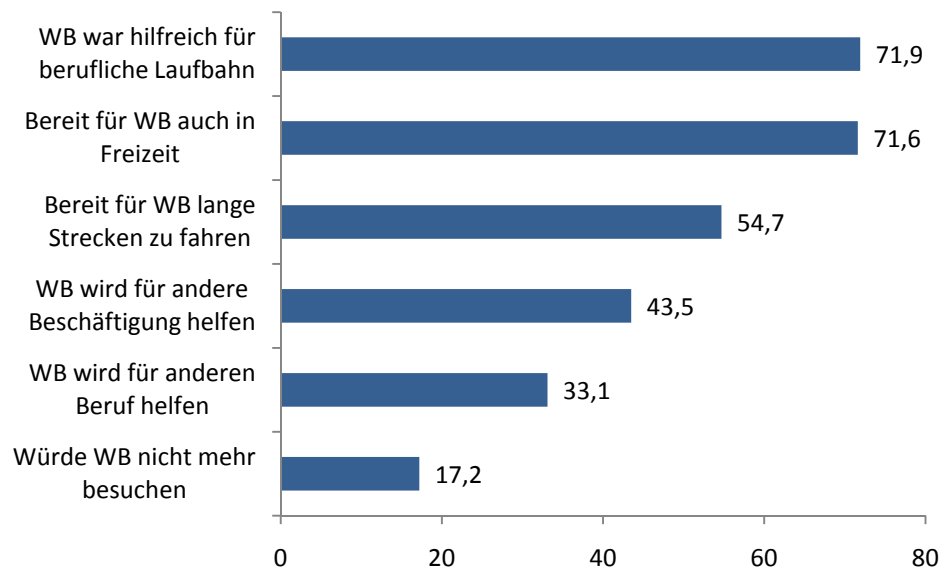
### 6.2.5 Einschätzung der Weiterbildungseffekte

Die Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, hängt - neben der allgemeinen Bildungsmotivation - von den konkreten Vorerwartungen einerseits sowie den gemachten Erfahrungen bei bereits besuchten Maßnahmen andererseits ab. Es ist daher von hohem Interesse, die generelle Haltung der Teilzeitbeschäftigten zur Weiterbildung, deren Einschätzung der Effekte der besuchten Maßnahme sowie die generelle Bereitschaft, für Bildungserfolge Anstrengungen zu erfahren.

#### DIE WEITERBILDUNGEN WERDEN ALS ÜBERAUS HILFREICH BETRACHTET

Den Teilzeitkräften wurden daher Aussagen zur bereits absolvierten Weiterbildung sowie zur Weiterbildungsmotivation im allgemein vorgelegt. Die Befragten konnten anhand einer fünfstufigen Skala ihre Zustimmung bzw. Ablehnung der jeweiligen Aussage äußern.

**Abb. 35: Allgemeine Aussagen zu absolvierter Weiterbildung, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die höchsten Zustimmungswerte erreicht hierbei die Aussage, dass die besuchten Weiterbildungsmaßnahmen sehr hilfreich für die weitere berufliche Laufbahn gewesen seien: fast drei Viertel der Befragten stimmen dem zu. Ebenfalls auf breite Zustimmung stießen die Aussage, für Weiterbildung weite Strecken in Kauf zu nehmen oder Teile der Freizeit zu opfern. Auch wenn hier unter Umständen ein „erwünschtes“ Antwortverhalten unterstellt werden kann, zeigt dies doch die breite Bereitschaft der Teilzeitbeschäftigten, für ihre berufliche Qualifizierung auch eigene Opfer zu bringen.

Wenig eindeutig fiel das Urteil bezüglich der unmittelbaren beruflichen Effekte der Maßnahmen aus. Immerhin noch knapp die Hälfte der Befragten denkt, dass die Weiterbildung hilfreich ist, um später in einem anderen Beschäftigungsverhältnis, also beispielsweise in Vollzeit, zu arbeiten. Noch etwas

geringer werden die Chancen eingeschätzt, aufgrund der Qualifizierung einen anderen Beruf ergreifen zu können. Auch wenn die Weiterbildung also für grundsätzlich nützlich gehalten wird, muss dies noch nicht zwingend für einen beruflichen Wechsel hinreichend sein. Gleichwohl ist die Einschätzung der Weiterbildungseffekte positiv. Dies wird nochmals unterstützt durch die geringe Anzahl derer, die die jeweilige Maßnahme nicht noch einmal besuchen würden.

#### POLARISIERUNG BEI EINSCHÄTZUNG DER WEITERBILDUNGSEFFEKTE

Auch bei der Einschätzung der Weiterbildungseffekte ist begründet anzunehmen, dass die Zustimmungswerte zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen differieren. Hierbei werden nun nur noch die Beschäftigten herangezogen, die einer Aussage voll zustimmen, um eine größere Trennschärfe zu erreichen, auch wenn in einigen Fällen die Differenzen hierdurch kleiner werden als bei gemeinsamer Betrachtung der beiden Zustimmungskategorien.

**Tab. 10: Allgemeine Angaben zur absolvierten Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „stimme voll zu“)**

		Hilfreich für Laufbahn	Nicht mehr besuchen	Hilft für neue Beschäftigung	Bereit für WB in Freizeit
<b>alle Befragten</b>		<b>34,7</b>	<b>11,2</b>	<b>18,7</b>	<b>52,2</b>
<i>Geschlecht</i>	Frauen	38,0	12,6	20,9	55,6
	Männer	21,1	4,5	14,2	36,7
<i>Alter</i>	18-30 Jahre	19,7	1,1	12,6	45,3
	31-49 Jahre	38,8	15,3	25,2	51,6
	50 Jahre u. älter	37,9	10,5	13,9	57,6
<i>Qualifikation</i>	Ohne Ausbildung	52,7	4,1	38,5	49,3
	Mit Ausbildung	42,9	8,9	23,4	56,0
	(Fach-)Hochschulabschluss	35,4	9,9	21,6	54,5
<i>Wunsch nach Vollzeit</i>	Ja	32,3	11,3	21,3	54,9
	Nein	38,3	10,9	17,4	48,6

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Hierbei zeigt sich, dass Frauen sowie Beschäftigte der mittleren Altersgeneration deutlich häufiger der Ansicht sind, dass die Maßnahmen allgemein hilfreich für die berufliche Laufbahn sind und auch nützlich beim Wechsel in eine andere Beschäftigungsform sein können. Die Nützlichkeit von Weiterbildung für die eigene Karriere wird demnach vor allem von jenen Gruppe betont, deren Teilzeitbeschäftigung häufiger als temporäre Episode zu sehen ist. Der hieraus resultierende Anspruch erklärt auch, warum diese Gruppen die Effekte der Maßnahmen einem besonders kritischen Blick unterziehen: Bei den Frauen und den 31 bis 49-jährigen sind die Anteile derer am höchsten, die die jeweilige Maßnahme im Nachhinein nicht mehr besuchen würden.

Die gleiche Karriereorientierung sollte eigentlich auch für die höher Qualifizierten gelten – hier ist jedoch ein anderes Bild zu beobachten: Insbesondere die Teilzeitkräfte ohne beruflichen Abschluss versprechen sich von der Maßnahme bessere Karriere- und Beschäftigungschancen. Offenbar ist unter den gering Qualifizierten, die unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung partizipieren, eine stärkere Polarisierung der Bildungsneigung festzustellen: Mit anderen Worten: Geringqualifizierte nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Wenn sie es jedoch tun, dann deutlich öfter mit einer klaren Karriereperspektive. Der spätere Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung führt hingegen nicht zu einer grundlegend anderen Einschätzung der Weiterbildungseffekte.

Bei der oben erwähnten Bereitschaft, für die Weiterbildung auch Opfer zu bringen, sind die Differenzen zwischen den einzelnen Gruppen dagegen fast durchweg gering. Lediglich jüngere und männliche Teilzeitkräfte äußern etwas seltener, dass sie auch am Wochenende oder nach Feierabend für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung stünden.

#### **TEILNEHMER VON ÜBERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNG HABEN BESONDERS POSITIVE EINSCHÄTZUNG**

Weiteren Erkenntnisgewinn bei der Einschätzung der Effekte verspricht die Frage, welche Art von Weiterbildung jeweils besucht wurde. Es ist anzunehmen, dass Teilnehmende von betrieblicher Weiterbildung häufiger der Ansicht sind, dies habe sie für ihren Beruf weitergebracht als Beschäftigte, die sich individuell weitergebildet haben. Bei letzteren liegt dagegen die Vermutung nahe, dass sie eher zu größeren Bildungsanstrengungen bereit sind, beispielsweise für den Besuch von Maßnahmen auch in der Freizeit.

Letzteres ist jedoch nur bedingt der Fall: Wer sich individuell weitergebildet hat, zeigt keine größere Bereitschaft, weite Strecken in Kauf zu nehmen oder Freizeit zu opfern. Erwartungsgemäß ist diese Bereitschaft bei den Teilnehmern von betrieblicher Weiterbildung, die ja zumeist in der Arbeitszeit und vor Ort organisiert wird, noch etwas geringer ausgeprägt. Ein anderes Bild bietet sich hingegen bei den Teilzeitkräften, die an einer überbetrieblich geförderten Maßnahme teilnahmen: Diese geben deutlich häufiger an, dass sie für Weiterbildungsmaßnahmen auch weite Wege in Kauf nehmen, und fast zwei Drittel dieser Gruppe ist auch zur Weiterbildung in der Freizeit bereit.

Die an überbetrieblicher Weiterbildung Teilnehmenden sind es auch, die sich von der Maßnahme am häufigsten eine Veränderung der Beschäftigung sowie bessere Karrierechancen versprechen - zugleich prüfen sie den Wert der Maßnahmen besonders kritisch, denn ein Viertel würde diese nicht mehr besuchen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Teilnehmende von überbetrieblichen Maßnahmen ein besonders zielorientiertes Weiterbildungsverhalten zeigen: Die Qualifizierungsmaßnahmen werden zweckgerichtet zur Verbesserung der eigenen Erwerbssituation besucht, wobei auch größere Anstrengungen in Kauf genommen werden.

**Tab. 11: Allgemeine Angaben zur absolvierten Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „stimme voll zu“)**

	<b>Alle Be- fragten</b>	TN von betriebl. WB	TN von überbetr. WB	TN von individ. WB
Die Maßnahmen waren sehr hilfreich für meine berufliche Laufbahn	<b>34,7</b>	39,8	42,9	29,5
Im Nachhinein würde ich diese Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr besuchen	<b>11,2</b>	12,8	24,5	5,2
Diese Weiterbildung wird mir helfen, eines Tages in einem anderen Beschäftigungsverhältnis zu arbeiten	<b>19,6</b>	14,7	25,3	21,8
Diese Weiterbildung wird mir helfen, eines Tages in einem anderen Beruf zu arbeiten	<b>11,1</b>	9,1	10,2	17,6
Ich bin gerne bereit, auch am Wochenende oder im Feierabend Weiterbildungen zu besuchen	<b>52,0</b>	46,0	61,4	54,7
Ich bin bereit für Weiterbildung auch längere Strecken zu fahren	<b>32,0</b>	31,7	42,8	31,6

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

### 6.2.6 Weiterbildungsplanung

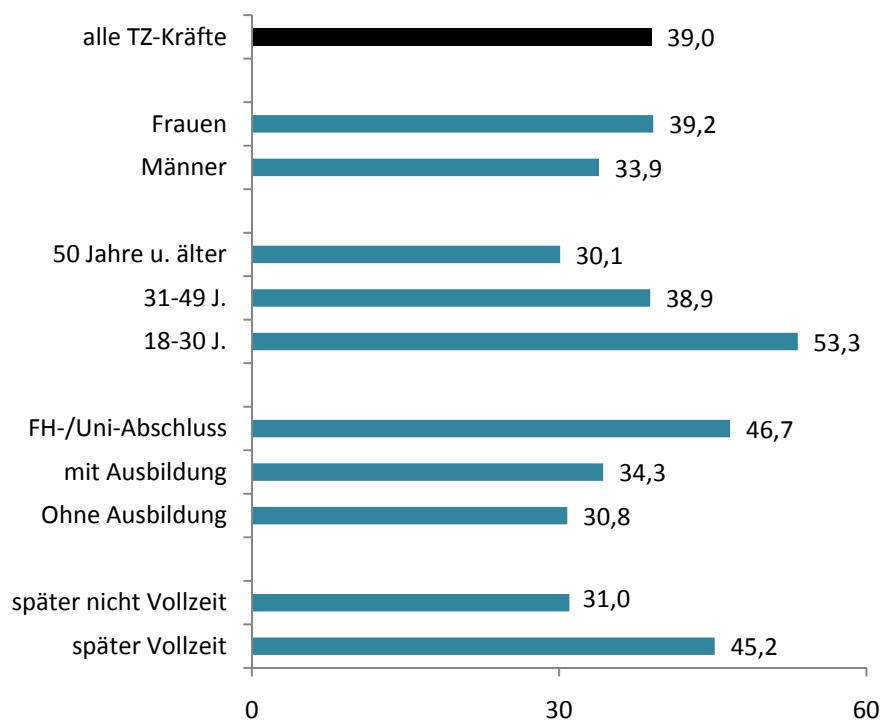
Der letzte Fragenkomplex, der den Teilzeitbeschäftigten vorgelegt wurde, befasste sich mit dem Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen in der Zukunft. Es wurde im einzelnen gefragt, ob der Besuch von solchen Maßnahmen geplant sei, welche Art von Maßnahme angestrebt ist, wie konkret die Planung bereits ist und welche Gründe es gibt, keine Weiterbildungsmaßnahmen besuchen zu wollen. Schließlich werden noch die Teilzeitkräfte, die einen solchen Besuch planen, nach ihren Erwartungen befragt.

#### VIELE TEILZEITKRÄFTE PLANEN TEILNAHME AN WEITERBILDUNG

Die Frage, ob in den nächsten sechs Monaten eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme geplant sei, wird von einer überraschend hohen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bejaht: Fast 40 Prozent geben an, dass sie im nächsten halben Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen möchten.

Bei der Differenzierung nach persönlichen Merkmalen zeigt sich das schon aus den zurückliegenden Maßnahmen bekannte Bild: All jene Gruppen, für die Teilzeitbeschäftigung häufiger nur eine vorübergehende und den Umständen geschuldete Episode ist, planen überdurchschnittlich häufig den Besuch einer Qualifizierungsmaßnahme. Dies gilt sowohl für Frauen als auch für höher Qualifizierte und die Beschäftigten, die explizit den Wunsch nach einer späteren Teilzeitbeschäftigung äußern.

**Abb. 36: Teilnahme an Weiterbildung in den nächsten 6 Monaten geplant nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Einzige Ausnahme hiervon bilden die Altersklassen: Nicht die sonst bildungsaffinere mittlere Generation, sondern die jüngeren Teilzeitkräfte sind es, die überdurchschnittlich häufig eine Weiterbildung plant. Über die Hälfte der Beschäftigten dieser Altersgruppe möchte im nächsten halben Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen, was die Vermutung zulässt, dass ein großer Teil der Betroffenen in mittelfristiger Perspektive eine anderen Beschäftigungsstatus wünscht. Umgekehrt zeigen die älteren Teilzeitkräfte auch deutlicher seltener die Bereitschaft, Weiterbildungsmaßnahmen zu planen.

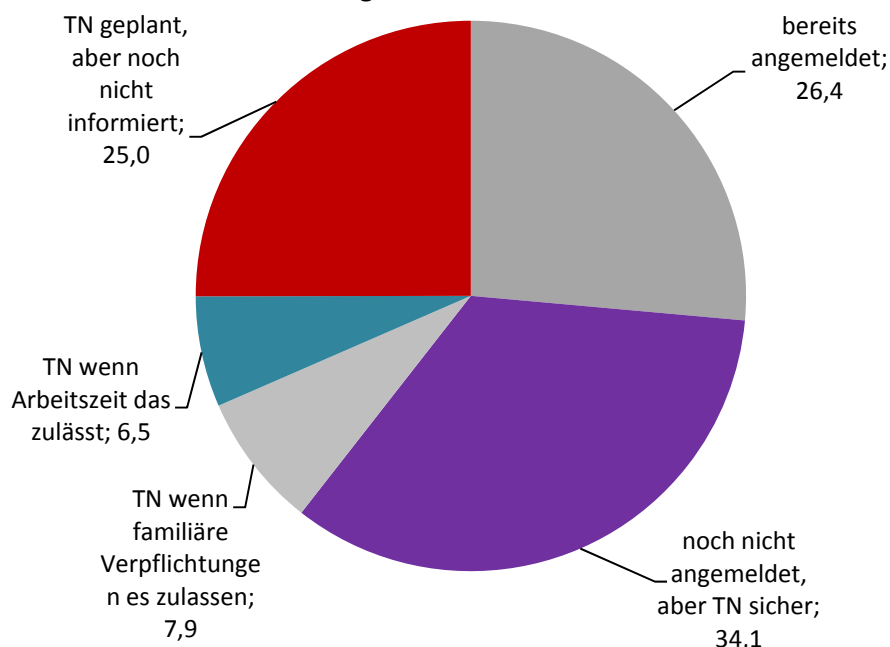
#### **NUR RUND EIN VIERTEL IST BEREITS ANGEMELDET**

Zwar plant eine hohe Zahl von Teilzeitkräften den Besuch von einer Weiterbildungsmaßnahme. Einschränkung ist hierbei jedoch festzuhalten, dass von diesen ein bedeutender Anteil noch keine konkreten Schritte unternommen hat. Gefragt, wie der Stand der Planung derzeit sei, gibt immerhin ein Viertel an, dass über die generelle Planung hinaus noch keine Informationen eingeholt wurden, und weitere knapp 15 Prozent machen ihre tatsächliche Teilnahme von den beruflichen und familiären Verpflichtungen abhängig.



Ein gutes Drittel gibt an, dass die Teilnahme zwar sicher sei, aber noch keine Anmeldung erfolgt ist, und nur rund ein Viertel hat sich schon heute verbindlich für eine Qualifizierungsmaßnahme angemeldet.

**Abb. 37: Stand der Planung der Weiterbildung in den nächsten 6 Monaten in Hessen 2010, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Dass die Weiterbildung nur besucht werden kann, wenn die Arbeitszeiten sowie die familiären Pflichten dies zulassen, ist hierbei durchaus ernst zu nehmen, da insbesondere Frauen und Beschäftigte der mittleren Generation dies angeben – diese Gruppen aber zugleich häufiger sagen, dass sie bereits angemeldet sind. Dies lässt den Schluss zu, dass diese Teilzeitkräfte die Weiterbildungsplanung systematischer betreiben als ihre jeweiligen Pendants.

#### **JEDE ZWEITE TEILZEITKRAFT MÖCHTE SICH INDIVIDUELL WEITERBILDEN**

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Art von Maßnahme sie besuchen wollen, wobei zwischen den drei Typen unterschieden wurde. Fast 47 Prozent der Befragten, die eine Maßnahme planen, wird nach eigenen Angaben an einer betrieblich geförderten Maßnahme teilnehmen. Noch etwas höher, bei exakt 50 Prozent, liegt der Anteil der Teilzeitkräfte, die sich selbst organisiert weiterbilden möchte, was den hohen Stellenwert der individuellen Weiterbildung für diese Beschäftigtengruppe unterstreicht.

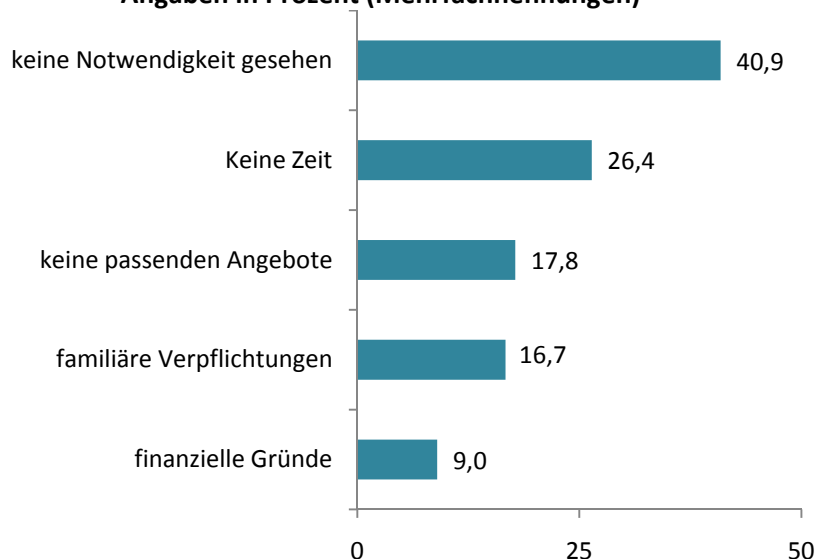
Deutlich geringer ist der Anteil der Befragten, der bereits heute weiß, dass er im nächsten halben Jahr an einer überbetrieblichen Maßnahme teilnehmen wird. Da dies auch den bereits besuchten die am wenigsten frequentierte Weiterbildungsform war, ist dies nicht überraschend.

#### GRUND FÜR NICHT-PLANUNG

Auch wenn die genannten knapp 40 Prozent, die eine Teilnahme planen, ein hoher Wert sind, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass eine deutliche Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten auch im nächsten halben Jahr keine Weiterbildungsmaßnahme besuchen wird. Auch hier wurde nach den Gründen gefragt.

Das Bild, das sich bei den Ursache für eine zukünftige Nicht-Weiterbildung bietet, ähnelt dabei jenem der vergangenen Weiterbildungen: Erneut ist der Anteil derer, die gar keine Notwendigkeit sehen, mit rund 40 Prozent am höchsten. Ein gutes Viertel gibt an, keine Zeit zu haben, und auch das Fehlen von passenden Angeboten sowie familiäre Verpflichtungen werden ähnlich häufig geltend wie bei den zurück liegenden Qualifizierungsangeboten. Finanzielle Gründe spielen auch bei der Weiterbildungsplanung eine untergeordnete Rolle: Nicht einmal jede zehnte Teilzeitkraft kann wegen fehlender finanzieller Mittel nicht an einer Weiterbildung teilnehmen.

**Abb. 38: Grund für nicht-Teilnahme an Weiterbildung in den nächsten 6 Monaten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Am ehesten werden diese finanziellen Gründe noch von jüngeren Teilzeitkräften und zuvor Arbeitslosen geltend gemacht. Das Fehlen von Zeit bzw. familiäre Gründe finden sich als Ursache etwas häufiger unter höher Qualifizierten, jüngeren und weiblichen Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere ältere und gering qualifizierte Befragte sehen dagegen häufig keine Notwendigkeit für den Besuch einer

Weiterbildungsmaßnahme in den nächsten sechs Monaten, ebenso wie Teilzeitkräfte, die keine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

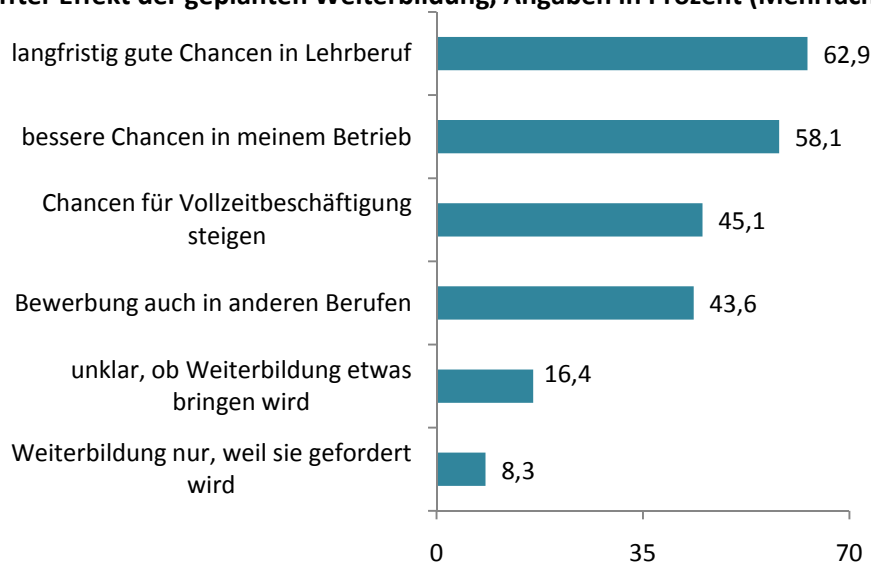
#### **MEHRHEIT DER TEILZEITKRÄFTE WILL DURCH WEITERBILDUNG BESCHÄFTIGUNG SICHERN**

Bei jenen Befragten, die eine Weiterbildung besuchen möchten, ist die Frage nach dem Motiv mindestens ebenso von Belang wie bei jenen, die dies nicht planen. Als Gründe für den Weiterbildungswunsch lassen sich grob zwei Richtungen unterscheiden: Durch Weiterbildungsmaßnahmen kann das erworbene Wissen aktuell gehalten und somit ein Beitrag zur Wahrung des Status quo geleistet werden; ebenso kann eine Qualifizierungsmaßnahme Voraussetzung für höherwertige Beschäftigung sein, sei es in einem anderen Beruf oder in einer anderen Beschäftigungsform.

Eine Chance sich aufgrund der Qualifizierung in einem anderen Beruf bewerben zu können, erwarten tatsächlich rund 43 Prozent, und noch leicht höher ist der Anteil, der sich bessere Chancen auf eine Vollzeitstelle ausrechnet. Jeweils über die Hälfte der Teilzeitkräfte, die eine Weiterbildung planen, erhofft sich jedoch besseren Chancen im Betrieb bzw. eine bessere Chance, auch langfristig im Lehrberuf bleiben zu können.

Deutlich seltener als die genannten positiven Effekte wird von den Teilzeitkräften geäußert, dass sie die Weiterbildung nur auf externen Wunsch besuchen bzw. über deren Nutzen noch nicht im Klaren sind.

**Abb. 39: Erhoffter Effekt der geplanten Weiterbildung, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beschäftigungssicherung noch etwas wichtiger als die Verbesserung der jetzigen Situation ist, beide Aspekte aber große Bedeutung besitzen.

Zu erwarten ist, dass sich diese beiden Kernmotive in unterschiedlichem Maße bei den einzelnen Beschäftigtengruppen zeigen. So werden ältere und geringer qualifizierte Teilzeitkräfte eher eine Priorität in der Beschäftigungssicherung sehen, während Jüngere und Qualifiziertere sich von der Weiterbildung häufiger eine Aufstiegsoption versprechen.

**Tab. 12: Erhoffter Effekt der geplanten Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „ja“)**

		Bessere Chance im Betrieb	Chance auf Voll- zeit	Nutzen noch unklar
<b>alle Befragten</b>		<b>58,1</b>	<b>43,6</b>	<b>16,4</b>
<i>Geschlecht</i>	Frauen	57,2	37,7	16,7
	Männer	62,2	80,1	15,0
<i>Alter</i>	18-30 Jahre	67,4	62,4	0,7
	31-49 Jahre	62,7	39,5	17,4
	50 Jahre u. älter	40,1	38,9	26,9
<i>Qualifikation</i>	Ohne Ausbildung	58,5	68,2	13,4
	Mit Ausbildung	55,5	44,4	16,7
	(Fach-)Hochschulabschluss	52,4	29,2	21,0
<i>Wunsch nach Vollzeit</i>	Ja	65,2	51,6	10,8
	Nein	47,2	32,5	24,9

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die Daten bestätigen diese Vorannahmen jedoch nur bedingt. Zwar erhoffen sich Teilzeitkräfte ohne beruflichen Abschluss häufiger als ihre qualifizierteren Kollegen von der Weiterbildung bessere Chancen im Betrieb. Die Differenzen sind aber eher gering, während bei den Altersklassen klare Unterschiede, jedoch in den Erwartungen entgegengesetzter Richtung zu beobachten sind: Während etwa zwei Drittel der jüngeren und mittleren Generation bessere Chancen im Betrieb erwartet, trifft dies nur auf 40 Prozent der älteren Teilzeitkräfte zu. Letztere, so könnte man dies übersetzen, fürchten nicht um ihre Stellung im Betrieb, erwarten aber von Qualifizierungsmaßnahmen keinen Karriereschub mehr.

Zu diesem Befund passt, dass der Anteil derjenigen, die noch nicht wissen, wozu die Weiterbildung gut ist, bei keiner Beschäftigtengruppe höher liegt als bei den Älteren. Die jüngeren Teilzeitkräfte verbinden hingegen mit der Weiterbildung stets eine spezifische Erwartung. Sehr häufig ist dies der Wunsch auf eine spätere Vollzeitbeschäftigung – fast zwei Drittel der Jüngeren hofft, durch die Qualifizierung eine höherwertige Beschäftigung zu erhalten. Dieser Wunsch ist ebenfalls unterschiedlich bei den verschiedenen Qualifikationsgruppen ausgeprägt – allerdings in umgekehrter Richtung, als dies die bisherigen Beobachtungen vermuten ließen: Nur knapp 30 Prozent der teilzeitbeschäftigten Akademiker, aber fast 70 Prozent derer ohne Berufsabschluss glaubt, durch die geplante Qualifizierungsmaßnahme größere Chancen auf eine Vollzeitbeschäftigung zu erhalten. Ob bei den Qualifizierteren eine realistischere Einschätzung der mit der Weiterbildung verbundenen Aufstiegschancen vorliegt ist nicht zu klären; denkbar ist jedoch auch, dass Teilzeitbeschäftigten mit höheren Abschlüssen

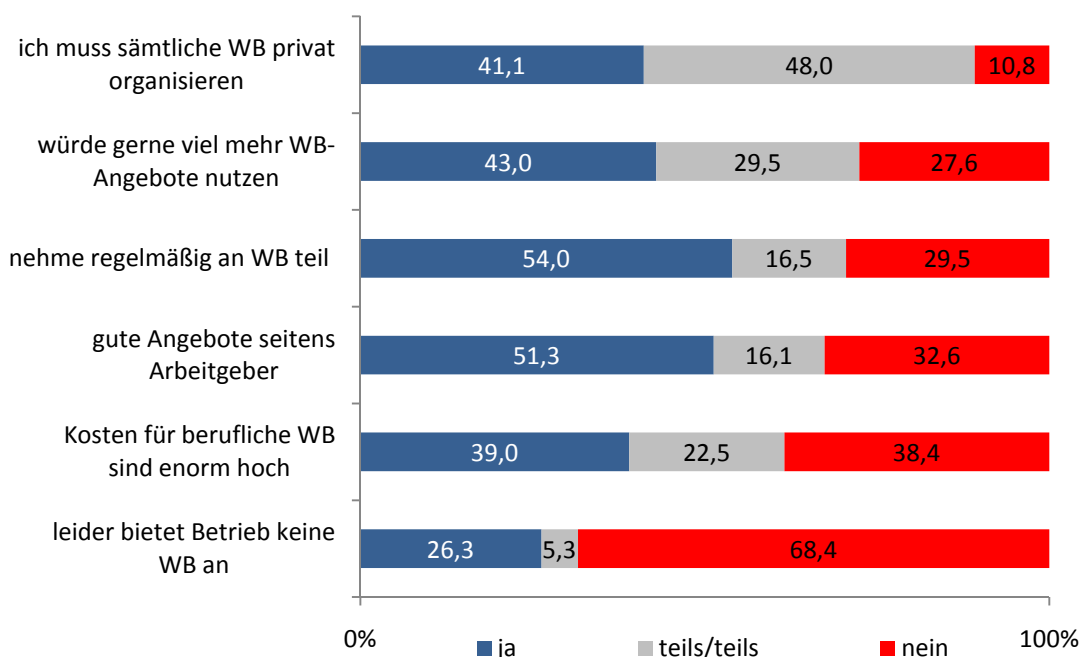
ihre derzeitige Beschäftigungsform nicht aus Gründen der Qualifikation, sondern ihrer Lebensumstände als alternativlos ansehen und somit keine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

Diese Deutung erhält zusätzliches Gewicht beim Blick auf die Geschlechterdifferenz bei dieser Frage: Etwa 38 Prozent der weiblichen, aber 80 Prozent der männlichen Teilzeitkräfte erhofft sich bessere Möglichkeiten für eine Vollzeitbeschäftigung durch den Besuch der Weiterbildungsmaßnahme. Wenn man berücksichtigt, dass nur der Zeitraum des nächsten halben Jahres berücksichtigt wurde, gelangt man zu der Einschätzung, dass Frauen und qualifizierte Teilzeitkräfte tendenziell öfter nicht an die Möglichkeit einer kurzfristigen Veränderung glauben, bzw. ihre Lebenssituation eine Vollzeitbeschäftigung ohnehin nicht zulässt.

#### ALLGEMEINE AUSSAGEN ZUR WEITERBILDUNG

Zum Abschluss wurden den Teilzeitbeschäftigten noch einige Aussagen zur beruflichen Weiterbildung im Allgemeinen vorgelegt. Auch hier ging es darum, eine genauere Kenntnis von deren Weiterbildungswünschen und Hemmnisse zu erhalten; zudem dient diese Frage zur Identifizierung von möglicherweise ungenutzten Weiterbildungspotenzialen.

**Abb. 40: Allgemeine Aussagen zu beruflicher Weiterbildung, Angaben in Prozent**



Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Die Beschäftigten zeichnen hierbei ein insgesamt positives Bild von beruflicher Weiterbildung, den Angeboten und ihrer Teilnahme. Allerdings beklagt auch eine nennenswerte Zahl die Kosten und Anstrengungen, die mit der Weiterbildung verbunden sind. So bejahen fast 40 Prozent, dass die Kosten

für berufliche Weiterbildung enorm hoch seien, und noch etwas mehr Teilzeitkräfte geben an, dass sie gerne mehr Weiterbildungsmaßnahmen besuchen würden und alle Maßnahmen selbst organisieren müssten. Gleichwohl stimmt eine knappe Mehrheit der Befragten der Aussage zu, dass Qualifizierungsangebote des eigenen Betriebs gut seien und den Weiterbildungsbedarf abdecken würden.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass 54 Prozent der Teilzeitkräfte nach eigener Angabe regelmäßig Weiterbildungen besucht. Weniger als 30 Prozent sind hingegen durchgehend weiterbildungsabstinent, und fast ebenso hoch ist der Anteil der Beschäftigten, der angibt, dass ihr Betrieb keine Weiterbildungsmaßnahmen mehr anbietet.

#### DEUTLICHE DIFFERENZEN ZWISCHEN DEN BESCHÄFTIGTENGROUPEN

Dass es eine recht hohe Zahl von Teilzeitbeschäftigten gibt, die gerne mehr Weiterbildungsmaßnahmen besuchen würden, wirft die Frage auf, warum dies nicht geschieht. Einen Hinweis hierauf liefert die Differenzierung dieser Beschäftigten: Die Zahl derer, die gerne an mehr Maßnahmen teilnehmen würde ist besonders hoch bei Frauen und Beschäftigten mittleren Alters, also jenen Gruppen mit hoher zeitlicher Belastung, sowie Geringqualifizierten und Teilzeitkräften mit Vollzeitwunsch, also jenen, die aus eher betrieblichen Gründen unterdurchschnittlich weitergebildet werden. Mit anderen Worten: Die Unterdeckung der Weiterbildungspotenziale muss je nach Beschäftigtengruppe und Hinderungsgrund unterschiedlich bewertet werden.

**Tab. 13: Allgemeine Angaben zu beruflicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „ja“)**

		Gerne mehr WB nutzen	Muss sämtliche WB selbst org.	Kosten für WB sind enorm
<b>alle Befragten</b>		<b>43,0</b>	<b>41,1</b>	<b>39,0</b>
<i>Geschlecht</i>	Frauen	44,9	34,9	43,9
	Männer	29,0	76,4	15,5
<i>Alter</i>	18-30 Jahre	25,5	63,9	31,4
	31-49 Jahre	54,0	34,6	45,5
	50 Jahre u. älter	31,8	36,6	33,4
<i>Qualifikation</i>	Ohne Ausbildung	65,2	15,2	39,3
	Mit Ausbildung	41,6	36,8	36,9
	(Fach-)Hochschulabschluss	47,4	36,0	36,7
<i>Wunsch nach Vollzeit</i>	Ja	47,5	48,5	44,4
	Nein	35,0	30,0	32,0

Quelle: eigene Beschäftigtenbefragung

Oben wurde dargelegt, dass bei den Teilzeitkräften, die nicht an Weiterbildung teilnahmen, neben der fehlenden Notwendigkeit vor allem zeitliche Probleme der limitierende Faktor sind, während

Kostenaspekte eine geringere Rolle spielen. Unter den Teilzeitbeschäftigten, die sich weiterbilden und auch gerne mehr Weiterbildungsmaßnahmen besuchen würden, stellt sich dies anders dar. Fast 40 Prozent der Befragten dieser Gruppe nennt die als hoch empfundenen Kosten als Problem, und dieser Anteil ist besonders hoch bei Frauen, Angehörigen der mittleren Generation und Teilzeitbeschäftigten, die gerne in Vollzeit tätig wären – mithin all jenen Gruppen, die überdurchschnittlich häufig gerne mehr Weiterbildung nutzen würden. Dies zeigt, dass die Kostenfrage zwar für die grundsätzliche Entscheidung für oder gegen Weiterbildung von geringer Relevanz ist, bei der Frage nach der Weiterbildungsintensität aber sehr wohl eine Rolle spielt.

Ein anderes Bild bietet sich bei der Frage nach der Selbstorganisation der Weiterbildungsmaßnahmen. Anders als in anderen Fällen sind es hier vor allem männliche und jüngere Teilzeitbeschäftigte, die sich bei der Deckung ihres Weiterbildungsbedarfs allein gelassen fühlen. Auch höher Qualifizierte sowie Teilzeitkräfte, die gern in Vollzeit arbeiten möchten, äußern überdurchschnittlich häufig, dass sie keine Unterstützung bei der Organisation der Maßnahmen erhalten. Wollte man gemeinsame Merkmale dieser Gruppe ausmachen, wäre dies wohl der Umstand, dass es sich bei den Genannten um Beschäftigte handelt, die entweder nicht im primären Fokus von Bildungsmaßnahmen stehen oder denen man eher zutraut, sich eigenverantwortlich um die Weiterbildung zu bemühen.

### **6.3 Zusammenfassung**

Die Befragung der Teilzeitbeschäftigten bildete den Kern der Untersuchung. Nur die genaue Kenntnis ihres Weiterbildungsverhaltens und den zugrunde liegenden Wünschen und Hemmnissen ermöglicht eine Einschätzung der spezifischen Probleme und Potenziale. Aufgrund der großen Heterogenität dieser Beschäftigtengruppe ist es zudem sinnvoll und nötig, die Teilzeitkräfte anhand unterschiedlicher Merkmale auszudifferenzieren.

#### **BESCHÄFTIGUNGSSITUATION**

Bevor auf das Weiterbildungsverhalten der Teilzeitkräfte näher eingegangen wird, findet sich daher eine Betrachtung von deren früherer und aktueller Beschäftigungssituation. Hierbei zeigt sich, dass ein Viertel der Befragten in den letzten fünf Jahren arbeitslos war, über 80 Prozent von ihnen hingegen bereits einmal in Vollzeit tätig war. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der aus einer höherwertigen Beschäftigung kam, ist demnach ungleich höher als der Anteil der Zugänge aus der Arbeitslosigkeit.

Interessanter Weise sind jedoch sowohl für die frühere Arbeitslosigkeit als auch für Aufgabe der Vollzeitstelle ähnliche Ursachen zu beobachten, wobei besonders bei den befragten Frauen ein Grund dominiert: die familiären Verpflichtungen. Diese sind bei der Hälfte der einst arbeitslosen und bei drei Viertel der ehemals vollzeitbeschäftigten Frauen maßgeblich für den jeweiligen Karriereknick, während dies bei Männern eine nur geringe Rolle spielt.

Da der Großteil der Teilzeitkräfte weiblich ist, überrascht es dann auch nicht, dass als Hauptgrund für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung die Kinderbetreuung genannt wird – vor allem von höher Qualifizierten und Angehörigen der mittleren Generation. Deutlich seltener, aber ebenfalls von Be-

lang sind der Wunsch nach größerer Zeitautonomie und die Notwendigkeit eines Zusatzverdienstes, der eher von älteren und geringer qualifizierten Teilzeitkräften geäußert wird.

Die männlichen Teilzeitkräfte sind häufiger erst seit kurzem in Teilzeit tätig und zeigen eine größere Erwerbsmobilität, wobei aufgrund der häufigeren Befristung der Beschäftigung auch ein höheres Risiko inkludiert ist. Etwa die Hälfte der Teilzeitkräfte arbeitet in dem einstmals gelernten Beruf, die meisten zwischen 18 und 30 Stunden pro Woche. Etwa die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten möchte zu einem späteren Zeitpunkt in Vollzeit arbeiten, wobei dieser Wunsch vor allem von männlichen und jüngeren Befragten geäußert wird.

#### **EINFLUSSGRÖßEN**

Die kurze Darstellung der Lebens- und Beschäftigungssituation der Teilzeitkräfte zeigt nochmals die große Bandbreite der Teilzeitbeschäftigten; sie diene daneben zur Identifizierung von möglichen Erklärungsfaktoren für die Weiterbildungsaffinität bzw. -abstinenz der Befragten. Ohne die Ergebnisse im Einzelnen vorwegzunehmen, lässt sich hierbei festhalten, dass nicht alle der genannten Punkte unmittelbaren Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der Teilzeitkräfte haben. Drei der erwähnten Merkmale sind jedoch fast durchgängig von Belang: Das Alter, das Geschlecht und die berufliche Qualifikation der Teilzeitkräfte. Hinzu kommt der Wunsch nach einer späteren Vollzeitstelle, der in einigen Fällen als Erklärung herangezogen werden kann. Frühere Arbeitslosigkeitserfahrungen oder die Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, aber auch betriebliche Faktoren wie Branche und Betriebsgröße oder die regionale Herkunft sind nur bei einzelnen Aspekten oder gar nicht von Bedeutung.

#### **WEITERBILDUNGSVERHALTEN**

Bei der Darstellung des Weiterbildungsverhaltens selbst sind drei Bereiche zu unterscheiden: die betriebliche, die überbetriebliche sowie die individuelle Weiterbildung. Die individuelle Weiterbildung weist hierbei einige Besonderheiten auf; bei der betrieblichen und der überbetrieblichen Weiterbildung lassen sich hingegen sehr ähnliche Strukturen beobachten, weshalb beide Typen im Folgenden gemeinsam betrachtet werden.

An einer betrieblichen Weiterbildung nahm knapp jeder fünfte der Befragten teil; an einer überbetrieblichen nur etwa jeder elfte. Besonders häufig traf dies auf weibliche, höher qualifizierte, mittelalte und ältere Teilzeitbeschäftigte zu. Auch Beschäftigte mit höherer Wochenarbeitszeit, Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes sowie aus Großbetrieben hatten eine höhere Wahrscheinlichkeit, an einer betrieblichen bzw. überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Von jenen Befragten, die keine der Maßnahmen besuchten, wurde als Hauptgrund - analog zu der betrieblichen Einschätzung - die fehlende Notwendigkeit genannt. Auch das Fehlen passender Angebote sowie zeitliche Gründe spielen noch eine recht große Rolle, finanzielle Gründe dagegen weniger. Das Fehlen entsprechender Informationen ist ebenso wenig verantwortlich für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen; bezogen auf überbetriebliche Weiterbildungen sind die Möglichkeiten mehrheitlich bekannt, wobei die Informationen zumeist aus öffentlich zugänglichen Medien stammen.

Die individuelle Weiterbildung als dritte Variante wird von knapp 20 Prozent der Teilzeitbeschäftigten genutzt. Dies erfordert nicht nur ein höheres Maß an Eigeninitiative, sondern auch die entsprechen-



den zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Daher überrascht es nicht, dass es neben den höher Qualifizierten in diesem Fall die männlichen und auch die jüngeren Teilzeitkräfte sind, die in überdurchschnittlichem Umfang diese Weiterbildungsform nutzen. Hauptinformationsquellen sind auch Medien und mit Abstrichen das persönliche Umfeld, während öffentliche Institutionen bei der Informationsvermittlung keine Rolle spielen.

Unter jenen, die sich nicht individuell weitergebildet haben, ist erneut das Fehlen eines Bedarfs der häufigste Grund. Deutlich öfter als bei den beiden anderen Weiterbildungsformen werden jedoch auch zeitliche und familiäre Gründe geltend gemacht, die die Selbstorganisation von Qualifizierungsmaßnahmen verhindern.

Die Nutzer von individueller Weiterbildung besuchen auch häufiger andere Weiterbildungsmaßnahmen, ebenso wie umgekehrt Teilnehmende von betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung überdurchschnittlich oft zusätzlich individuelle Fortbildungen organisieren. Dieser Befund widerlegt die Vermutung, dass es einen abgegrenzten und gleichbleibenden Weiterbildungsbedarf bei Teilzeitkräften gibt, der dann auf eine bestimmte Weise gedeckt wird oder aber offen bleibt. Vielmehr scheint es so, dass es eine bildungsaffinere Gruppe von Teilzeitkräften gibt, die unterschiedliche Angebote aktiv sucht und nutzt, während andere Teilzeitbeschäftigte sich generell eher bildungsabstinent zeigen.

Die Gruppe derer, die überhaupt keine Maßnahme besucht haben, ist hier bei weitem am größten, die derer, die alle Formen besuchten am kleinsten. Bemerkenswert ist jedoch, dass insbesondere Frauen, Ältere und Hochqualifizierte mehrere Weiterbildungstypen nutzen, während die anderen Beschäftigtengruppen fast immer nur maximal eine Weiterbildungsform frequentiert.

#### **WEITERBILDUNGSEFFEKTE UND -PLANUNG**

Übergreifend werden die Maßnahmen als sehr hilfreich für das eigene berufliche Vorwärtskommen bezeichnet. Auch bei der gezielten Suche nach einem anderen Beruf oder einer anderen Beschäftigungsform kann die Qualifizierung nach Einschätzung von vielen Befragten nützlich sein, was u.U. die weit verbreitete Bereitschaft erklärt, für Weiterbildungsmaßnahmen lange Wege in Kauf zu nehmen oder Teile der Freizeit zu opfern. Besonders viel versprechen sich Teilnehmende von überbetrieblicher Weiterbildung von den besuchten Maßnahmen, wobei sie aufgrund dieser hohen Ansprüche die Effekte kritischer würdigen als andere. Selbiges lässt sich auch bei höher qualifizierten und weiblichen Teilzeitkräften beobachten.

Fast vier von zehn Teilzeitkräften planen im nächsten halben Jahr den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme, wobei bei vielen die Teilnahme aus zeitlichen oder anderen Gründen noch nicht gesichert ist. Jede/r zweite möchte sich individuell weiterbilden, nur wenige planen dagegen die Teilnahme an einer überbetrieblichen Maßnahme. Die Gründe dafür, auch in Zukunft keine Weiterbildung besuchen zu wollen, entsprechen weitgehend den Gründen der Vergangenheit: Viele Teilzeitkräfte sehen keine Notwendigkeit, andere machen zeitliche Gründe oder das Fehlen passender Angebote geltend.

Das insgesamt positive Bild, das die Teilzeitbeschäftigten von der Weiterbildung zeichnen, wird nochmals bestätigt durch die allgemeinen Einschätzungen, die diese abschließend geben sollten. Je-

weils eine Mehrheit sagt, dass sie regelmäßig an Weiterbildungen teilnimmt, und betont das gute Angebot seitens der Betriebe. Allerdings würde eine große Zahl von Teilzeitkräften gerne noch mehr Weiterbildungen besuchen, beklagt aber die hohen Kosten und die mangelnde Unterstützung. Besonders häufig findet sich dies erneut bei den Frauen, den Angehörigen der mittleren Generation und den höher Qualifizierten – also jenen Teilzeitbeschäftigten, die bereits jetzt häufiger Weiterbildungsangebote nutzen als ihre Kollegen.

## 7 Folgerungen

Der letzte Abschnitt führt die Ergebnisse der Studie zusammen. Im ersten Teil werden nochmals die in Kapitel 2 vorgestellten Thesen aufgegriffen, auf ihre Plausibilität hin geprüft und weitere zentrale Erkenntnisse der empirischen Untersuchungen zusammengetragen. Im zweiten Teil werden diese Befunde direkt auf die betroffenen Teilzeitkräfte bezogen, wobei der Heterogenität dieser Beschäftigtengruppe Rechnung getragen wird. Im Fokus stehen hierbei die Herausforderungen und Möglichkeiten, die bei der Weiterbildung der jeweiligen Gruppe zu identifizieren sind. Im letzten Teil wird schließlich der Versuch unternommen, auf Basis dieser Erkenntnisse erste Empfehlungen an die relevanten Akteure zu formulieren, die zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation beitragen können.

### 7.1 Generelle Befunde

Ein überaus wichtiger Befund, der sich bereits bei Sichtung der vorhandenen Untersuchungen andeutete, konnte in allen Untersuchungsschritten bestätigt werden: Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich sowohl hinsichtlich des Alters, der Qualifikation als auch den Tätigkeiten als überaus heterogen. Es lassen sich kaum typische Merkmale identifizieren, welche Teilzeitbeschäftigte von anderen Erwerbsgruppen abgrenzbar machen.

Diese Heterogenität gilt auch für die Gründe, die zu einer Teilzeitbeschäftigung führen. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang insbesondere die Unterscheidung zwischen erwünschter und in Kauf genommener Teilzeitbeschäftigung, bzw. zwischen dauerhafter Teilzeittätigkeit und einem temporären Arrangement. Bei allen künftigen Aussagen, die das Weiterbildungsverhalten von Teilzeitkräften betreffen, ist diese Heterogenität der Strukturmerkmale und der Motive im Hinterkopf zu behalten – diese ist maßgeblich für den Umstand, dass sich allgemeingültige Aussagen für das Weiterbildungsverhalten der Teilzeitkräfte kaum treffen lassen.

Bezogen auf die Weiterbildung selbst wurden eingangs einige Thesen formuliert. Für die Plausibilität einiger konnten im Verlauf der Untersuchung Anhaltspunkte gewonnen werden; bei anderen ergibt sich kein klares Bild, oder aber die Thesen erwiesen sich in der Empirie als weniger stichhaltig. Insgesamt zeigte sich aber, dass die Ausgangsthese inhaltlich das Untersuchungsfeld weitgehend erfasst haben, unabhängig von ihrer jeweiligen Gültigkeit. Um die zentralen Befunde der Studie zusammenzuführen, werden die Thesen im Folgenden daher nochmals benannt und anhand der Ergebnisse auf ihre Plausibilität hin geprüft.

⇒ *These 1: Es gibt einen ungedeckten Weiterbildungsbedarf bei Teilzeitkräften*

Tatsächlich gibt eine durchaus relevante Zahl von Teilzeitbeschäftigten, die nach eigener Aussage gerne mehr Weiterbildungsmaßnahmen besuchen würden. Hier ist allerdings ein genauerer Blick nötig: Unter jenen, die sich mehr Weiterbildung wünschen, ist der Anteil derjenigen, die bereits Maßnahmen besuchen, besonders hoch. Für diese bildungsaffinere Gruppe wäre eher von einem ungedeckten zusätzlichen Bedarf zu sprechen, während diejenigen, die bislang keine Weiterbildung besucht haben, auch häufiger für die Zukunft keinen Bedarf sehen.

Wenn man den Blick auf die Betriebe wendet, ist die Gefahr für Teilzeitkräfte, nicht weitergebildet zu werden, besonders hoch in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bzw. in Betrieben mit nur sehr wenig Beschäftigten. Die Analyse zeigt, dass maßgeblich hierfür der Anteil von Frauen und Teilzeitkräften in den jeweiligen Betrieben ist: Betriebe mit vielen weiblichen Beschäftigten und vielen Teilzeitkräften bilden diese in gleichem Maße weiter wie die Vollzeitbeschäftigten.

⇒ *These 2: Dieser ungedeckte Bedarf ist besonders groß bei Berufseinsteigern oder qualifizierten Teilzeitkräften, die unfreiwillig bzw. nur vorübergehend in Teilzeit arbeiten und den Wunsch nach einer Vollzeitstelle haben*

Dies trifft zu, wenn man den nicht gedeckten Bedarf mit dem Wunsch nach mehr Weiterbildung gleichsetzt. Insbesondere jüngere Teilzeitkräfte, die eigentlich eine Vollzeitbeschäftigung wünschten, sowie Angehörige der mittleren Generation, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten und für später eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, äußern häufig den Wunsch nach mehr Weiterbildung.

Allerdings partizipieren letztere bereits jetzt öfter an Qualifizierungsmaßnahmen; unter jenen, die bislang gar nicht weitergebildet werden, ist der Anteil bei den Geringqualifizierten und in geringem Umfang Beschäftigten deutlich höher. Ein ungedeckter absoluter Bedarf besteht demnach eher in diesen Beschäftigtengruppen.

⇒ *These 3: Der Hauptgrund für mangelnde betriebliche Bereitschaft, Teilzeitkräfte weiterzubilden, sind die höheren Kosten, wobei auch Fragen der betrieblichen und zeitlichen Organisation von Belang sind*

Zwar gibt eine gewisse Zahl von Betrieben an, dass Kostenaspekte relevant sind, doch insgesamt konnte diese Annahme in dieser Deutlichkeit nicht bestätigt werden. Als Hauptgrund für die Nicht-Weiterbildung von Teilzeitkräften werden weniger reine Kosten- oder Organisationsaspekte, sondern vielmehr die fehlende Notwendigkeit ausgemacht. Eine hohe Zahl der Betriebe sieht bei den eigenen Teilzeitkräften gar keinen Weiterbildungsbedarf, was zumeist mit den geringen Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten begründet wird.

Auch hier ist ein genauere Blick jedoch hilfreich. Dieser zeigt, dass es eine nennenswerte Anzahl von Betrieben gibt, die Teilzeitkräfte in geringerem Umfang weiterbilden als Vollzeitkräfte, insbesondere in jenen Betrieben, in denen Teilzeitbeschäftigung nur eine marginale Bedeutung hat. Dies wird teilweise mit dem geringeren Interesse der Beschäftigten begründet, aber auch Kostenaspekte spielen eine Rolle. Dass viele Betriebe in der Organisation der Weiterbildung zunächst keinen Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten machen, muss dabei nicht positiv sein: Gerade in Betrieben mit nur wenig Teilzeitkräften kann dies dazu führen, dass diese nur nebenher mitlaufen und ihr Weiterbildungsbedarf aus Zeit- oder Kostengründen eher ignoriert wird. Die finanzielle Unterstützung seitens öffentlicher Stellen wird als beste Möglichkeit gesehen, dies zu verbessern.

Umgekehrt geben viele der Betroffenen an, dass sie aus Zeit- oder Kostengründen keine oder nicht mehr Weiterbildungsmaßnahmen besuchen können. Hierbei kommt – neben der mitunter geringen Bereitschaft der Betriebe, spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen – auch zum Tragen, dass es auf

dem Weiterbildungsmarkt keine spezifischen Angebote für Teilzeitkräfte gibt, die den zeitlichen und finanziellen Ressourcen dieser Beschäftigtengruppe angepasst sind.

⇒ *These 4: Insofern die Beschäftigten eine geringe Neigung zur eigenen Weiterbildung zeigen, ist dies vor allem der jeweiligen Qualifikation geschuldet. Es besteht eine große Überschneidung zur Debatte um „Bildungsferne“ und die Schwierigkeiten, diese für Bildungsmaßnahmen zu gewinnen*

Die Untersuchungen zeigen, dass dies tatsächlich ein zentraler Punkt bei der Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens der Teilzeitbeschäftigten ist. Der Hauptgrund für die etwas niedrigere Partizipation der Teilzeitkräfte an Fortbildungsmaßnahmen ist nicht die Tatsache, dass sie Teilzeitkräfte sind, sondern dass Teilzeitkräfte etwas häufiger gering qualifiziert sind und Stellen besetzen, die geringe Qualifikations- und somit Weiterbildungsanforderungen stellen.

Das Fehlen einer Weiterbildungsnotwendigkeit wird dabei nicht nur von den Betrieben, sondern auch von den Beschäftigten selbst am häufigsten als Begründung angeführt, wobei insbesondere Niedrigqualifizierte und somit „Bildungsferne“ bei sich selbst seltener Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen entdecken können. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Bildungsträger, die bei Teilzeitkräften in erster Linie Defizite und Hemmnisse sehen und selten Bildungspotenziale.

Zu diesen Bildungsfernen kommt noch eine weitere Gruppe von Teilzeitbeschäftigten, die ein geringeres Interesse an Weiterbildung zeigen: Die älteren Beschäftigten, gleich welcher Qualifikationsstufe. Diese sehen besonders häufig keinen Bedarf für eine Weiterbildungsmaßnahme, zumeist aufgrund der seit längerem bestehenden und auf Dauer angelegten Teilzeitbeschäftigung, die nach eigener Einschätzung keine Weiterbildung erfordert.

⇒ *These 5: Auch für Teilzeitbeschäftigte, die an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert sind, bestehen spezifische Probleme, die vor allem aus der geringeren zeitlichen Flexibilität aufgrund familiärer Verpflichtungen resultieren und die Organisation der Maßnahmen erschweren*

Dies ist in der Tat zutreffend, wenn auch nicht für alle Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen. Insbesondere qualifizierte Frauen der mittleren Generation geben sehr häufig an, dass familiäre Gründe maßgeblich für die Nicht-Teilnahme bzw. die Teilnahme an nicht mehr Weiterbildungsmaßnahmen sind. Während dies bei der betrieblichen Weiterbildung noch eine untergeordnete Rolle spielt, wird die individuelle Weiterbildung häufiger von diesen Ursachen verhindert.

Die Betriebe zeigen sich diesen Problemen gegenüber nur bedingt aufgeschlossen. Am ehesten wird eine zeitliche Verkürzung der Maßnahmen als machbar eingestuft, ansonsten wird erwartet, dass die Weiterbildungszeiten teilweise oder ganz außerhalb der Arbeitszeiten liegen. Unproblematischer stellt sich die Situation allerdings in Betrieben mit hoher Frauen- und Teilzeitquote dar, in denen die Beschäftigten seltener Zugeständnisse machen müssen.

⇒ *These 6: Aufgrund des hohen Frauenanteils bei den Teilzeitkräften berührt die Frage nach deren Weiterbildungsverhalten auch die Geschlechterfrage. Speziell für qualifizierte Frauen kann Teilzeitarbeit bei unzureichender Weiterbildung zur Karrierefalle werden*

Dies ist insofern richtig, als vor allem qualifizierte Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung als temporäres Arrangement sehen, das zumeist aus Gründen der Kinderbetreuung akzeptiert wurde. Für diese ist eine kontinuierliche und adäquate Weiterbildung von besonders hoher Bedeutung.

Allerdings gibt es keine Anhaltspunkte, dass teilzeitbeschäftigte Frauen bei gleicher Qualifikation aufgrund betrieblicher Hemmnisse weniger weitergebildet werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen. Insofern tatsächlich ein geringerer Weiterbildungsumfang zu beobachten ist, liegt dieser nicht in betrieblichen Restriktionen, sondern im familiären Umfeld und den Anforderungen der Kinderbetreuung, oder genauer in den gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen begründet.

## **7.2 Probleme und Potenziale**

Im folgenden Abschnitt wird der Versuch unternommen, die vorhandenen Probleme bei der Weiterbildung von Teilzeitkräften zu benennen und bislang ungenutzte Weiterbildungspotenziale zu identifizieren. Die oben beschriebene Heterogenität der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten legt hierbei nahe, diese differenziert zu betrachten und die bestehenden Herausforderungen und die derzeit nicht erschlossenen Potenziale anhand der jeweiligen Merkmale und Motive zu spezifizieren. Im Folgenden werden daher fünf Typen von Teilzeitbeschäftigten dargestellt, die aufgrund ihres Weiterbildungsverhaltens in der Untersuchung abgegrenzt werden konnten. Zu berücksichtigen ist, dass diese Abgrenzung zum einen nicht trennscharf ist (eine Teilzeitkraft kann sehr wohl zu zwei oder mehr Typen gehören), und dass auch innerhalb der Gruppen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten und den Motiven bestehen können.

- *Qualifizierte Teilzeitkräfte in der Familienphase*

Dies sind fast ausschließlich Frauen. Ihre Teilzeitbeschäftigung ist in der Regel ein temporäres Engagement, dem häufig eine Vollzeitbeschäftigung vorausging. Längst nicht für alle ist die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung späteres Ziel, aber für die Mehrheit ist zumindest die Option auf einen späteren Berufswechsel von Bedeutung. Für diese Gruppe ist demnach die Anschlussfähigkeit der eigenen Qualifikationen von hoher Relevanz, was einen hohen Weiterbildungsbedarf nach sich zieht. Dieser Umstand ist offensichtlich bekannt; in keiner Beschäftigtengruppe werden mehr Weiterbildungsmaßnahmen besucht, und der Wunsch nach weiteren Maßnahmen wird primär nur die zeitlichen und familiären Grenzen limitiert.

Ein ungedeckter Weiterbildungsbedarf ist in dieser Gruppe kaum auszumachen; ihre Partizipation an Bildungsmaßnahmen ist in allen Maßnahmetypen hoch. Allerdings ist diese Beschäftigtengruppe besonders kritisch, was die Erwartungen und Effekte von Weiterbildung betrifft. Zudem bedarf es der Berücksichtigung der spezifischen Zeitbedürfnisse bei der Organisation der Weiterbildungsmaßnah-

men, um den Bildungserfolg nachhaltig zu sichern und die Möglichkeiten einer späteren höherwertigen Beschäftigung offen zu halten.

- *Ältere Beschäftigte in dauerhafter Teilzeit*

Etwa ein Viertel der über 50-jährigen ist in Teilzeit tätig. Zumeist besteht diese Tätigkeit seit längerem, und in nur wenigen Fällen wird ein Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt, da die Teilzeitstelle aus Gründen der Zeitautonomie erwünscht ist. Hieraus leitet sich ab, dass eine hohe Zahl von älteren Teilzeitbeschäftigten keine Notwendigkeit für Weiterbildungsmaßnahmen sieht und ein überdurchschnittlicher Anteil diese nur besucht, weil dies von ihnen erwartet wird.

Zwei Gründe gibt es jedoch, die eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten dieser Gruppe nötig und möglich machen könnten: Zum einen gilt auch für ältere Beschäftigte, dass ihr Wissen und ihre Kenntnisse aktuell sein müssen, um ihre Beschäftigung zu sichern. Zum anderen ist – anders als bei der mittleren Generation – ein ausreichend großes Zeitpotenzial vorhanden, um Maßnahmen zumindest teilweise in der Freizeit durchzuführen und die Betriebe zu entlasten. In keiner Gruppe ist der Anteil der Beschäftigten höher, der aus freien Stücken oder aus Gründen des Zusatzverdienstes arbeitet, und der Anteil derer, die aus Zeitgründen keine oder zu wenig Maßnahmen besuchen können, geringer.

- *Jüngere Teilzeitkräfte mit Vollzeitwunsch*

Eine bedeutende Anzahl von Teilzeitkräften steht noch am Anfang ihres Berufslebens. Die große Mehrzahl von ihnen nahm die Teilzeitbeschäftigung mangels Alternativen in Kauf, strebt jedoch nach wie vor eine Vollzeitbeschäftigung an. Innerhalb dieser Gruppe sind überdurchschnittlich viele männliche Teilzeitkräfte zu finden, die zumeist erst seit kurzem ihrer Tätigkeit nachgehen und deren Stellen oft befristet sind.

In ihrem Weiterbildungsverhalten zeigt sich diese Gruppe motiviert und zielorientiert – sie zeigen eine hohe Partizipation an individueller Weiterbildung, sind häufig bereit zu Maßnahmebesuchen in der Freizeit, und bei keiner Gruppe ist der Wunsch, durch Weiterbildung andere Berufsperspektiven zu erreichen ausgeprägter.

- *Geringqualifizierte Teilzeitkräfte*

Die Differenzen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind insgesamt sehr gering. Neben dem deutlich höheren Frauenanteil ist jedoch ein Unterschied auszumachen, der zugleich Hauptgrund für die geringere Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitbeschäftigten ist: Unter den Teilzeitkräften finden sich etwas häufiger gering qualifizierte Beschäftigte. Diese „Bildungsfernen“, die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen, nehmen signifikant seltener an Weiterbildungsmaßnahmen gleich welcher Art teil als andere Beschäftigte.

Hierfür sind im Wesentlichen zwei Gründe verantwortlich: Zum einen stehen diese Teilzeitkräfte weniger im Fokus betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen, weil sie zumeist einfachere Tätigkeiten mit

geringeren Innovationsanforderungen ausführen als ihre qualifizierteren Kolleginnen und Kollegen. Zum anderen fragen diese Beschäftigten auch seltener selbst Weiterbildungsmaßnahmen nach, da sie bei sich häufig keinen Qualifizierungsbedarf sehen. Sollte dies doch der Fall sein, findet sich mitunter eine geringere Bereitschaft, für die Weiterbildung auch zeitliche oder finanzielle Ressourcen einzubringen; das Bildungsverhalten ist von Passivität geprägt.

- *Teilzeitbeschäftigte in teilzeitfernen Branchen und Betrieben*

Unabhängig von Alter, Bildung und Geschlecht ist für eine Gruppe von Teilzeitbeschäftigten besonders schwierig, an Weiterbildungsmaßnahmen zu partizipieren: Für all jene, die in ihren Betrieben und Berufen eine nur kleine Minderheit bilden. Es zeigt sich durchgängig, dass Betriebe mit niedriger Teilzeitquote (und häufig auch mit niedrigem Frauenanteil) für diese Beschäftigtengruppe weniger Aktivitäten bereit halten und deren spezifische Bedürfnisse seltener berücksichtigen als Betriebe, in denen Teilzeitbeschäftigung die Regel ist. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte in Baubetrieben sowie viele Produktionsberufe, in denen Teilzeitbeschäftigung die Ausnahme ist.

Maßgeblich hierfür ist offenkundig - neben dem „Wahrnehmungsproblem“, unter dem marginale Beschäftigtengruppen generell leiden -, dass die wenigen Teilzeitbeschäftigten in diesen Betrieben häufig ausschließlich die gering qualifizierten Tätigkeiten ausfüllen, während die qualifizierte Arbeit allein den Vollzeitkräften vorbehalten bleibt. Der niedrigere Anspruch der Tätigkeiten bedingt dann wiederum die angenommenen geringeren Weiterbildungserfordernisse. Eine Ausweitung der Bildungsaktivitäten für ihre Teilzeitkräfte halten folgerichtig die meisten dieser Betriebe weder für nötig noch für möglich.

### 7.3 Erste Empfehlungen

Die vorangegangenen Abschnitte haben gezeigt, wie vielfältig die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ist und wie differenziert man sich dem Problem der Weiterbildung innerhalb dieser Beschäftigtengruppe annähern sollte. Die im Folgenden dargestellten Empfehlungen schließen unmittelbar an die dort getroffenen Feststellungen an. Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass diese sich in ihrer Reichweite und Stoßrichtung zum Teil deutlich voneinander unterscheiden, werden die Empfehlungen einzelnen Akteuren bzw. Akteursgruppen zugeordnet, die als jeweils relevante Ansprechpartner zu identifizieren sind.

Hierbei sei explizit auf den explorativen Charakter der Studie hingewiesen; die hier versammelten Empfehlungen sind als Vorschläge zu betrachten, die idealerweise mit den jeweiligen Adressaten und betroffenen Akteuren diskutiert und ggfs. konkretisiert werden sollten. Dies kann – neben dem Hessischen **Wirtschaftsministerium** – auch das **Sozialministerium** als Adressat für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, **Kammern**, **Verbände** und **Gewerkschaften** als Träger von Informationen für Betriebe und Beschäftigte und den Hessischen **Weiterbildungsverein** bzw. **andere Multiplikatoren** als Ansprechpartner für die hessische Bildungslandschaft und deren Träger betreffen.



### I BESCHÄFTIGTENGRUPPEN DIFFERENZIERT ANSPRECHEN

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Teilzeitkräfte in ihrem Weiterbildungsverhalten sehr unterschiedlich agieren. Der Grad der eigenen Aktivität, die mit der Weiterbildung verbundenen Erwartungen und Ansprüche sowie die Planung des eigenen Bildungs- und Erwerbsverlaufs differieren stark. Hierfür gibt es Gründe: zumeist liegen dieser in der jeweiligen Erwerbssituation und Beschäftigungsperspektive, aber auch den Vorqualifikationen und den allgemeinen Lebensumständen.

⇒ Es wird daher angeregt, für jede der genannten Subgruppen spezifische Maßnahmen zu entwickeln, die diesen jeweiligen Motiven und Potenzialen angemessen sind. Im Einzelnen sind hierbei vorstellbar:

- *Aktivierung von Bildungspotenzialen älterer Teilzeitbeschäftigter*

Das Potenzial für mehr Weiterbildungsmaßnahmen bei den älteren Teilzeitbeschäftigten ist ohne Zweifel vorhanden: in keiner Gruppe ist der Anteil der Beschäftigten geringer, die aus Zeitgründen keine oder zu wenig Maßnahmen besuchen können. Gleichwohl ist deren Partizipation an Bildungsmaßnahmen bislang allenfalls durchschnittlich, was vor allem auf der Entscheidung beruht, dauerhaft in Teilzeit arbeiten zu wollen, und der daraus abgeleiteten Einschätzung, dass Weiterbildung nicht mehr nötig sei oder sich nicht mehr lohne.

Auch wenn dies in Einzelfällen zutreffend ist, unterschlägt es doch die hohe – und aufgrund des demographischen Wandels wachsende – Bedeutung, welche die älteren Beschäftigten in den Betrieben haben. Auch und gerade aus diesem Grund besteht die Notwendigkeit, dass deren Wissen und ihre Kenntnisse aktuell sein müssen. Hiervon sind Teilzeitkräfte nicht ausgenommen, insbesondere wenn es sich höher Qualifizierte handelt, die aus Gründen der größeren Zeitautonomie in Teilzeit tätig sind.

Vorstellbar ist, aufbauend auf der Diskussion über die Potenziale und Bedeutung älterer Beschäftigter die spezifischen Bedürfnisse und Möglichkeiten älterer Teilzeitkräfte zu thematisieren und auf deren Bildungspotenziale hinzuweisen. Genutzt werden könnten hierzu die bestehenden Informationskanäle und Programme (bspw. Chance 50plus), mit denen bereits jetzt Betriebe und Beschäftigten erreicht werden.

- *Geringqualifizierte Teilzeitkräfte an Weiterbildung heranzuführen*

Als ein wesentlicher Grund für die etwas niedrigere Weiterbildungsquote von Teilzeitkräften erwies sich deren im Durchschnitt etwas niedrigeres Qualifikationsniveau. Es ist seit längerem bekannt, dass Beschäftigte mit geringer Schul- oder Berufsbildung auch im Erwerbsleben seltener an Bildungsmaßnahmen partizipieren; innerhalb der Gruppe der Teilzeitkräfte ist dies nicht anders und wird durch zeitliche und finanzielle Faktoren eher noch bestärkt.

Maßgeblich ist hierfür weniger das Fehlen eines abstrakt vordefinierten Weiterbildungsbedarfs, auch wenn Betriebe und Beschäftigte dies häufig angeben. Es fehlt häufig vielmehr die grundsätzliche Erkenntnis, dass Bildungsanstrengungen Teil der Erwerbsbiographie sind und auch die Bereitschaft erfordern können, außerhalb der Kernarbeitszeiten an Maßnahmen

teilzunehmen. Eine singuläre Ansprache von geringqualifizierten Teilzeitkräften bzw. von deren Betrieben erscheint hier wenig zielführend, da dieses Problem unmittelbar mit der generellen Debatte um die Aktivierung von Bildungsfremden verbunden ist. Es sollte vielmehr innerhalb dieses Themenkreises nach Anknüpfungspunkten für spezifische Maßnahmen für Teilzeitbeschäftigte gesucht werden.

- *Bildungszugänge für Teilzeitbeschäftigte in teilzeitfernen Betrieben verbessern*

Betriebe mit niedriger Teilzeitquote lassen ihre Teilzeitkräfte signifikant seltener an Bildungsaktivitäten partizipieren als Betriebe, in denen viele Teilzeitbeschäftigte arbeiten. Insofern qualifikatorische Gründe hierfür maßgeblich sind (Die Teilzeitbeschäftigten in diesen Betrieben üben nur gering qualifizierten Tätigkeiten aus), dürfte nur schwerlich eine Verbesserung der Situation zu erreichen sein.

Die Untersuchung bietet jedoch Anhaltspunkte dafür, dass es sich zumindest teilweise um ein Wahrnehmungsproblem handelt: Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten steht in diesen Betrieben schlicht nicht im Fokus der betrieblichen Aktivitäten, die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppe bleiben unerkannt und unberücksichtigt. Hier kann der Versuch unternommen werden, unter Beteiligung der Kammern und Sozialpartner gezielt jene Betriebe und Branchen anzusprechen, in denen nur wenige Teilzeitkräfte beschäftigt sind, und über deren Weiterbildungsbedarfe und -möglichkeiten zu informieren.

## II PROBLEMSENSIBILITÄT SCHAFFEN

Das Problem der eingeschränkten Wahrnehmung von Teilzeitkräften ist nicht auf die Betriebe mit nur wenigen Teilzeitbeschäftigten beschränkt. Im Verlauf der Studie konnte mehrfach beobachtet werden, dass den Teilzeitkräften eine Bringschuld bei der Organisation von Weiterbildung zugewiesen wurde, zugleich aber deren Bildungsbedarf als geringer eingeschätzt wurde als bei den Vollzeitbeschäftigten – übrigens teilweise auch von den Teilzeitbeschäftigten selbst. Dieser Einschätzung liegt die Vorstellung zugrunde, dass Teilzeitbeschäftigung keine vollwertige Beschäftigung ist, und Beschäftigte, die einer solchen Tätigkeit nachgehen, dies in erster Linie aufgrund limitierter Qualifikationen und Ressourcen tun. Besonders häufig fand sich diese Wahrnehmung, die Teilzeitbeschäftigte nur als defizitäre Gruppe sieht, unter den Bildungsanbietern, die fast ausschließlich die Probleme und Hemmnisse betonten.

Diese verkürzte Sichtweise verkennt die Heterogenität der Teilzeitbeschäftigten, unter denen viele höher Qualifizierte nur vorübergehend oder aufgrund des Wunsches nach mehr Zeitautonomie in Teilzeit tätig sind, und die damit verbundenen Bildungspotenziale.

- ⇒ Es wird daher angeregt, eine Informationskampagne zu konzipieren, welche die häufig hohe Vorbildung der Teilzeitkräfte betont und deren Bildungspotenziale und Eigenmotivation hervorhebt. Adressaten sollten neben den Betrieben bzw. Verbänden vor allem die Bildungsanbieter sein, die diesen Markt bislang nur unzureichend wahrnehmen und somit die bestehende spezifische Nachfrage noch nicht befriedigen.

### III TRANSPARENZ VERBESSERN

Ein generelles Problem bei der Identifikation von geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen ist die Verfügbarkeit adäquater Informationen. Nur wenn Betrieben und Beschäftigten aktuell und transparent Orientierung in der Vielzahl der Angebote finden, ist die Voraussetzung für zeitnahe und passgenaue Qualifizierung gegeben. Dieses Problem ist grundsätzlich bekannt; ihm wurde mit einer großen Zahl von Informationssystemen, Weiterbildungsmaßnahmen und Beratungsstellen begegnet.

Seitens der Betriebe und Beschäftigten wurde dieses Thema nicht prioritär gesehen. Gleichwohl kann die bisherige Informationspolitik, die zumeist auf den allgemein zugänglichen Medien oder innerbetrieblicher Information beruht, mit Blick auf die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ergänzt werden. Da bislang praktisch keine spezifischen Angebote für diese Beschäftigtengruppe existieren, erscheint es notwendig, die Eignung der vorhandenen Angebote für Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung von deren spezifischen zeitlichen und organisatorischen zu untersuchen.

⇒ Es wird daher angeregt, dass in Kooperation mit bestehenden Multiplikatoren wie beispielsweise dem Weiterbildungsverein, den Qualifizierungsberatern etc. die vorhandenen Informationssysteme anhand entsprechender Kriterien geprüft werden. Vorstellbar ist beispielsweise, die vorhandenen Bildungsangebote um eine Rubrik zu erweitern, die diese Eignung anzeigt, oder auch die Beschreibung der Anbieter um Informationen zu deren Erfahrungen bei der Qualifikation von Teilzeitkräften zu ergänzen.

### IV ÜBERGÄNGE ZWISCHEN ARBEIT UND FREIZEIT GESTALTEN

Als ein zentrales Problem bei der Weiterbildung von Teilzeitkräften hat sich - wie erwartet - die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten erwiesen. Dies betrifft naheliegender Weise die Situation im Betrieb, in dem die Teilzeitbeschäftigten aufgrund der geringeren Präsenzzeiten Nachteile gegenüber den Vollzeitkräften haben. Noch deutlicher zeigt sich diese Limitierung jedoch bei den zeitlichen Ressourcen, die außerhalb der Arbeitszeit für Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Zwar sind insbesondere höher qualifizierte Teilzeitkräfte häufig grundsätzlich bereit, sich auch in der Freizeit und am Wochenende weiterzubilden, sehen sich - zumeist aufgrund von familiären Verpflichtungen - jedoch außerstande, dies auch umfassend zu realisieren.

Wenn die Weiterbildungspotenziale dieser Gruppe nachhaltig befriedigt werden sollen, ist dies demnach nur unter Berücksichtigung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen möglich. Die spezifischen Zeitbedürfnisse der - fast ausschließlich weiblichen - qualifizierten Teilzeitbeschäftigten, die allein aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, müssen bei der Weiterbildungsplanung auch außerhalb der betrieblichen Realität Berücksichtigung finden, um die häufig postulierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für diese Beschäftigtengruppe dauerhaft zu realisieren.

Diese ambitionierte Aufgabe erfordert die Zusammenarbeit und das Suchen gemeinsamer Lösungen von Betrieben, Beschäftigten, Kammern und Verbänden bzw. der Politik.

- ⇒ Es wird angeregt, mit den genannten Akteuren zu prüfen, ob und in welcher Form eine Verbesserung der gegenwärtigen Situation herbeigeführt werden kann. Vorstellbar ist hier beispielsweise die Einrichtung eines Modellprojekts, in dem in Kooperation mit einem Betrieb und einem Bildungsträger unterschiedliche Arbeits-, Bildungs- und Familienzeitmodelle für qualifizierte Teilzeitbeschäftigte erprobt werden können, oder aber die Identifikation und Verbreitung vorhandener Best-Practice-Beispiele.

## 8 Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen im Rahmen der Untersuchung umfasste im Einzelnen folgende empirische Arbeitspakete:

- Leitfadeninterviews mit Weiterbildungsanbietern,
- CATI-Befragung von Betrieben,
- CATI-Befragung von Teilzeitbeschäftigten.

Im Folgenden wird das Vorgehen in dem jeweiligen Arbeitspaket vorgestellt und erläutert.

Um einen fundierten Zugang zum Untersuchungsfeld zu erhalten, wurde zunächst die einschlägige Literatur zur Teilzeitbeschäftigung und Weiterbildung gesichtet und der Stand der Forschung aufgearbeitet.

Parallel hierzu fand eine Sichtung und Strukturierung der vorliegenden Sekundärdaten zum Thema statt. Dies diente zum einen der allgemeinen Informationsgewinnung und ersten Prüfung der Grundannahmen, zum anderen der Vorbereitung der empirischen Arbeitsschritte. So wurde u.a. die Auswahl von Interviewpartnern unter den Weiterbildungsanbietern sowie die Größe und Schichtung der Stichprobe für Beschäftigtenbefragung vorab festgelegt.

### **TELEFONISCHE LEITFADENINTERVIEWS MIT WEITERBILDUNGSANBIETERN**

Zur ersten Exploration des Untersuchungsfeldes wurden Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt. Als solche wurden im Bereich der Weiterbildung Bildungsträger definiert, die berufliche Weiterbildung anbieten. Hier wurde eine Auswahl von fünf Bildungsträgern getroffen, welche möglichst jeweils unterschiedliche Merkmale und Bedingungen erfüllen sollten. Ein Auswahlkriterium war die Einbeziehung sowohl von Landkreisen als auch Städten und die Abdeckung Nord-, Mittel und Südhessens, da es strukturell große Unterschiede zwischen den Regionen gibt.

Weitere Kriterien bei dieser Auswahl waren die Größe des Trägers, die Arbeits- und Branchenschwerpunkte und die Zertifizierung des Trägers. Es wurden zudem unterschiedlich große und unterschiedlich bekannte Bildungsträger ausgewählt. Die befragten Fachleute innerhalb der Bildungsträger waren jeweils Personen mit größeren Verantwortungsbereichen, wie z.B. Vertreter der Leitung von Geschäftsbereichen, der Regionalleitung, der Geschäftsführung oder des Direktoriums.

Zwar wurde beabsichtigt, auch das Verhältnis von Männern und Frauen zu berücksichtigen, jedoch gab es in den meisten Bildungsträgern ab einem gewissen Verantwortungsbereich keine weiblichen Ansprechpartner mehr, so dass letztendlich nur eine weibliche Expertin befragt werden konnte.

Die Gespräche fanden im Zeitraum vom 30.09.2010 bis 01.11.2010 statt. Es wurden leitfadengestützte Interviews geführt, die bis auf eine Ausnahme per Telefon durchgeführt wurden. Die Gespräche wurden mit Einverständnis der Gesprächspartner aufgezeichnet, damit sie nachher ausführlich protokolliert und ausgewertet werden konnten. Im Anschluss wurde eine zweistufige Verdichtung der Inhalte und eine Erfassung in ein gemeinsames Auswertungsraster vorgenommen (vgl. Materialband, S. 23).

### **CATI-BEFragung VON BETRIEBEN**

Die Befragung der Betriebe zum Weiterbildungsverhalten von Teilzeitkräften fand im Rahmen der Betriebsbefragung des Projekts „Informationssystem berufliche Weiterbildung Hessen“ statt, das ebenfalls im IWAK bearbeitet wird (vgl. Baden / Heid / Schmid 2011). In diesem Zusammenhang wurden 2010 zum zweiten Male nach 2008 die hessischen Betriebe detailliert nach ihren Weiterbildungsaktivitäten und potenziellen Problemen befragt, wobei die letzte Befragung um spezifische Fragen zu Teilzeitbeschäftigten und deren Weiterbildungsverhalten ergänzt wurde (s. Materialband, S. 6).

Die Bruttostichprobe umfasste rund 11.000 hessische Betriebe, die anhand einer Ausdifferenzierung von sechs Branchen und vier Betriebsgrößenklassen ausgewählt wurden. Die Befragung erfolgte in Form telefonischer Interviews mit einer Dauer von 15 bis 20 Minuten, Feldphase war das erste Quartal 2010. Es konnten seitens des Befragungsinstituts 2.039 Interviews realisiert werden, wodurch eine ausreichende Besetzung aller Zellen gewährleistet wurde.

Der Datensatz wurde seitens des IWAK geprüft und anschließend für die Betriebe und die Zahl der Beschäftigten gewichtet und hochgerechnet, um Strukturgleichheit mit der hessischen Grundgesamtheit und somit Repräsentativität herzustellen. Als GewichtungsvARIABLEN wurden die Branchen und die Betriebsgrößen herangezogen.

### **CATI-BEFragung DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN**

Das dritte empirische Arbeitspaket war die standardisierte Befragung von rund 1.000 Teilzeitbeschäftigten in Hessen. Der Fragebogen (vgl. Materialband, S. 15) für die Befragung der Beschäftigten umfasste folgende Themenbereiche:

- Aktuelle Lebens- und Arbeitssituation des Befragten,
- Weiterbildungsverhalten (differenziert nach betrieblicher, überbetrieblicher und individueller Weiterbildung),
- Einschätzungen von Weiterbildungsmotiven und -effekten,
- Zukünftige Weiterbildungswünsche und -planungen,
- Persönliche / soziodemografische Faktoren (Geschlecht, Alter, Bildung etc.).

Das IWAK entwickelte erste Version des Befragungsinstruments; dieses wurde von dem beauftragten CATI-Labor in einem telefonischen Pretest geprüft und anhand der Pretestergebnisse modifiziert.

Anschließend wurden im Zeitraum von 27.08.2010 bis 21.10.2010 insgesamt 35.350 Haushalte kontaktiert. Davon waren 30.047 neutrale Ausfälle, dies waren - neben nicht existenten Nummern oder Firmennummern - vor allem Haushalte ohne Teilzeitbeschäftigte. 4.203 waren nicht-neutrale Ausfälle, wie Verweigerungen, nicht erreichte Haushalte und Abbrüche. Der verwertbare Rücklauf betrug 1.100 Fälle. Die Verteilung der Befragten auf Alter und Qualifikation zeigt die folgende Tabelle:

**Tab. 14: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Alter und Qualifikation (ungewichtet)**

	Ohne Ausbildung	Mit abgeschl. Ausbildung	Mit (Fach-) Hochschulabs.	Sonstiges / keine Zuordn.	<b>Gesamt</b>
Unter 25 Jahren	31	10	1	1	<b>43</b>
25 bis 34 Jahre	15	58	27	8	<b>108</b>
35 bis 44 Jahre	15	244	113	9	<b>381</b>
45 bis 54 Jahre	27	255	108	16	<b>406</b>
55 Jahre und älter	7	110	35	10	<b>162</b>
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>677</b>	<b>284</b>	<b>44</b>	<b>1100</b>

Aus anderen Erhebungen ist bekannt, dass ein themenspezifischer Bias bei der Frage nach Bildungsaktivitäten besteht: Personen, die selbst an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben und für dieses Thema aufgeschlossen sind, haben eine tendenziell höhere Bereitschaft, an einer entsprechenden Befragung teilzunehmen, und sind daher im Sample überrepräsentiert. Es wurde daher ein Korrekturfaktor eingebaut, der die nicht-Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung höher gewichtete. Als Referenz diente die Weiterbildungsquote von Teilzeitbeschäftigten, die in den Erhebungen zur Weiterbildung in Hessen 2008 und 2010 ermittelt wurden (vgl. Baden / Schmid 2008 bzw. Baden / Heid / Schmid 2011).

Um möglichen weiteren Verzerrungen entgegen zu wirken und aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wurde der Datensatz anschließend gewichtet. Gewichtungskriterien waren neben dem Geschlecht das Alter und die berufliche Qualifikation der Befragten, da von diesen Indikatoren die größte systematischen Effekte zu erwarten waren (s. auch Kap. 1). Der gewichtete Datensatz wurde anschließend für ganz Hessen hochgerechnet und verteilt sich, getrennt nach Geschlechtern, wie folgt auf Alter und Qualifikation:

**Tab. 15: Verteilung der teilzeitbeschäftigten Frauen nach Alter und Qualifikation (gewichtet und hochgerechnet)**

	Ohne Ausbildung	Mit abgeschl. Ausbildung	Mit (Fach-) Hochschulabs.	Sonstiges / keine Zuordn.	<b>Gesamt</b>
Unter 25 Jahren	4138	4353	182	6312	<b>14985</b>
25 bis 34 Jahre	7772	27244	6436	12050	<b>53502</b>
35 bis 44 Jahre	10697	68554	10304	19843	<b>109398</b>
45 bis 54 Jahre	15622	76010	9467	19912	<b>121011</b>
55 Jahre und älter	11057	36507	3325	9249	<b>60138</b>
<b>Gesamt</b>	<b>49286</b>	<b>212668</b>	<b>29714</b>	<b>67366</b>	<b>259034</b>

**Tab. 16: Verteilung der teilzeitbeschäftigten Männer nach Alter und Qualifikation (gewichtet und hochgerechnet)**

	Ohne Ausbildung	Mit abgeschl. Ausbildung	Mit (Fach-) Hochschulabs.	Sonstiges / keine Zuordn.	<b>Gesamt</b>
Unter 25 Jahren	3185	1284	0	0	<b>44679</b>
25 bis 34 Jahre	5891	4686	3264	11426	<b>25303</b>
35 bis 44 Jahre	2432	4701	2082	6897	<b>16112</b>
45 bis 54 Jahre	1403	5214	2422	0	<b>9039</b>
55 Jahre und älter	2155	10314	3121	5628	<b>21245</b>
<b>Gesamt</b>	<b>15066</b>	<b>26226</b>	<b>10889</b>	<b>23987</b>	<b>76168</b>

Der so gewonnene Datensatz bildete die Grundlage der Berechnungen. Die Auswertung der Antworten der Befragten erfolgte uni-, bi- und multivariat mittels der Statistiksoftware SPSS. Ein umfangreicher Tabellenteil dokumentiert die Ergebnisse der Befragung (vgl. Materialband, S. 48).



## 9 Literatur

- Baden, Christian / Beckmann, Nils / Schmid, Alfons (2010): Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten, München u. Mering.
- Baden, Christian / Heid, Sabine (2011): Weiterbildungspotenzial Teilzeitkräfte. Erste Ergebnisse einer Betriebsbefragung in Hessen, In: Weiterbildung, 01/2011, S. 34-36.
- Baden, Christian / Heid, Sabine / Schmid, Alfons (2011): Zwischenbericht zum Informationssystem Betriebliche Weiterbildung in Hessen, unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/ISWZwischenbericht.pdf>.
- Baden, Christian / Schmid, Alfons (2008): Betriebliche Weiterbildung in Hessen, Wiesbaden, unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/Informationssystem.pdf>.
- Baumgartner, A. Doris (2003): Teilzeitarbeit – Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Unterschiedliche Teilzeiterwerbstypen am Beispiel der Schweiz, Schweizer Zeitschrift für Soziologie, 29/1, S. 7-34.
- Beckmann, Petra (2003): Neue Frauenförderquote: Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel. (IAB-Kurzbericht, 22/2003), Nürnberg.
- Behringer, Friederike (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung - Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen.
- Bellmann, Lutz / Schnabel, Claus (Hg.) (2004): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel, BeitrAB 288, Nürnberg.
- Bosch, Gerhard (2001): Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Qualifikation, In: Dobischat, S. 129-153.
- Brinkmann, Christian / Wiedemann, Eberhardt (1997): Unterwertige Beschäftigung, in: Bielski, Harald u.a. (Hg.) (1997): Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch. Datensätze, Methoden und ausgewählte Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989-1994, BeitrAB 210, Nürnberg.
- Brüning, Gerhild / Kuwan, Helmut (2002): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld.
- Bundesmann-Jansen, Jörg / Groß, Herrmann / Munz, Eva (2000): Arbeitszeit '99. ISO-Institut Köln im Auftrag des Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BmFSFS) (2004): Mütter und Beruf: Realität und Perspektiven, Monitor Familienforschung Nr. 4, Berlin.
- Dobischat, Rolf / Seifert, Hartmut (Hg.) (2001): Lernzeit neu organisieren, Berlin.
- Feider, Cornelia (2006): Berufsrückkehrerinnen – Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive, In: Weiterbildung und Biographie, Band 5, Bielefeld.

- Fischer, Gabriele / Janik, Florian / Müller, Dana / Schmucker, Alexandra (2008): The IAB establishment panel. From sample to survey to projection. FDZ Methodenreport Nr. 01/2008, Nürnberg.
- Groß, Hermann / Munz, Eva (1999): Erste Ergebnisse einer 1999 durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeitformen und -wünschen, ISO-Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln.
- Landeskuratorium für Weiterbildung Hessen (2005): Weiterbildungsbericht Hessen. Lebensbegleitendes Lernen: Weiterbildungsstrukturen und -trends, Wiesbaden.
- Langenhan-Komus, Maike (2008): Der Anspruch auf Teilzeitarbeit – Förderung oder Diskriminierung der Frauen?, Köln.
- Lauterbach, Wolfgang (1994): Berufsverläufe von Frauen, Frankfurt am Main.
- Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2010): Beschäftigungsformen in hessischen Betrieben 2009. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, unter: [http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel%20Hessen%202009\\_04\\_Beschaeftigungsformen.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel%20Hessen%202009_04_Beschaeftigungsformen.pdf).
- Offerhaus, Judith / Leschke, Janine / Schömann, Klaus (2010): Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung, In: Becker, Rolf / Lauterbach, Wolfgang: Bildung als Privileg, Wiesbaden.
- Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007, Bielefeld.
- Schmid, Alfons / Wagner, Birgit (2002): Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung – am Beispiel der Region Rein-Main, München u. Mehring.
- Schmidt-Lauff, Sabine (2008): Zeit für Bildung im Erwachsenenalter – Interdisziplinäre und empirische Zugänge, Münster.
- Tippelt, Rudolf / Eckert, Thomas / Barz, Heiner (1996): Markt und integrative Weiterbildung – Zur Differenzierung von Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsinteressenten, Heilbrunn.
- Venth, Angela (2006): Gender-Porträt Erwachsenenbildung. Diskursanalytische Reflexion zur Konstruktion der Geschlechterverhältnisse im Bildungsbereich, Bielefeld.
- Weiß, Reinhold (2001): Zeitmanagement betrieblicher Weiterbildung, in: Dobischat, S. 61-81.

## Anhang

### Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2009	16
Abb. 2:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009	16
Abb. 3:	Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2009	17
Abb. 4:	Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009	18
Abb. 5:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009	19
Abb. 6:	Teilzeitquote ausgewählter Berufsfelder in Hessen 2010	20
Abb. 7:	Teilzeitbeschäftigte in Hessen 2010 nach Altersklassen (gerundet)	21
Abb. 8:	Teilzeitquote nach Altersklassen in Hessen 2010	22
Abb. 9:	Teilzeitbeschäftigte in Hessen 2010 nach Geschlecht	23
Abb. 10:	Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und wöchentlicher Arbeitszeit in Hessen 2010	23
Abb. 11:	Teilzeitbeschäftigte in Hessen 2010 nach Qualifikation	24
Abb. 12:	Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten nach wöchentlicher Arbeitszeit in Hessen 2010	25
Abb. 13:	Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten nach Altersklassen in Hessen 2010	26
Abb. 14:	Qualifikation der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in Hessen 2010	27
Abb. 15:	Grund für Nicht-Teilnahme von Teilzeitkräften an Weiterbildung in Hessen 2010	38
Abb. 16:	Maßnahmen zur Erhöhung des Interesses von Teilzeitkräften an Weiterbildung in Hessen 2010	43
Abb. 17:	Unterschiede in der Organisation der Weiterbildung von Teilzeitkräften in Hessen 2010	46
Abb. 18:	Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildung von Teilzeitkräften in Hessen 2010	47
Abb. 19:	Grund für vorangegangene Arbeitslosigkeit der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht	53
Abb. 20:	Grund für Beendigung der Vollzeitbeschäftigung nach Geschlecht	54
Abb. 21:	Beginn der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in Hessen 2010	55
Abb. 22:	Anteil befristet beschäftigter Teilzeitkräfte nach Geschlecht und Altersklassen in Hessen 2010	57
Abb. 23:	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte nach Altersklassen in Hessen 2010	58
Abb. 24:	Hauptgrund für derzeitige Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2010	60
Abb. 25:	Wunsch nach späterer Vollzeitstelle der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Alter in Hessen 2010	62

Abb. 26: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	64
Abb.27: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	65
Abb.28: Gründe für Nicht-Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	66
Abb.29: Teilnahme an überbetrieblicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	68
Abb.30: Gründe für Nicht-Teilnahme an überbetrieblicher Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	69
Abb. 31: Informationsquelle für überbetriebliche Weiterbildungsangebote in Hessen 2010	70
Abb.32: Teilnahme an individueller Weiterbildung nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	72
Abb. 33: Gründe für Nicht-Teilnahme an individueller Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	73
Abb. 34: Informationsquelle für individuelle Weiterbildungsangebote in Hessen 2010	74
Abb. 35: Allgemeine Aussagen zu absolvierter Weiterbildung,	78
Abb. 36: Teilnahme an Weiterbildung in den nächsten 6 Monaten geplant nach individuellen Merkmalen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2010	82
Abb. 37: Stand der Planung der Weiterbildung in den nächsten 6 Monaten in Hessen 2010	83
Abb. 38: Grund für nicht-Teilnahme an Weiterbildung in den nächsten 6 Monaten	84
Abb. 39: Erhoffter Effekt der geplanten Weiterbildung	85
Abb. 40: Allgemeine Aussagen zu beruflicher Weiterbildung	87

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Weiterbildung von Teilzeitkräften in Hessen 2010 (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen, n= 941)	36
Tab. 2:	Multivariate Analyse: Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten in Hessen (Betawerte)	37
Tab. 3:	Weiterbildung von Teilzeitkräften entspricht Weiterbildung von Vollzeitkräften (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen und weiterbilden, n= 822)	40
Tab. 4:	Interesse von Teilzeitkräften an Weiterbildung identisch mit Vollzeitkräften (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen, n= 942)	42
Tab. 5:	Unterschiede in der Organisation von Weiterbildung bei Teilzeit- und Vollzeitkräften (Basis: alle Betriebe die Teilzeitkräfte beschäftigen und weiterbilden, n= 822)	45
Tab. 6:	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften (Basis: alle Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, n=941)	48
Tab. 7:	Wichtigste Gründe für Teilzeitbeschäftigung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent	60
Tab. 8:	Teilnahme an unterschiedlichen Weiterbildungsformen, Angaben in Prozent	76
Tab. 9:	Teilnahmehäufigkeit an unterschiedlichen Weiterbildungstypen nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent	77
Tab. 10:	Allgemeine Angaben zur absolvierten Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „stimme voll zu“)	79
Tab. 11:	Allgemeine Angaben zur absolvierten Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „stimme voll zu“)	81
Tab. 12:	Erhoffter Effekt der geplanten Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „ja“)	86
Tab. 13:	Allgemeine Angaben zu beruflicher Weiterbildung nach individuellen Merkmalen, Angaben in Prozent (Antwortkategorie „ja“)	88
Tab. 14:	Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Alter und Qualifikation (ungewichtet)	105
Tab. 15:	Verteilung der teilzeitbeschäftigten Frauen nach Alter und Qualifikation (gewichtet und hochgerechnet)	105
Tab. 16:	Verteilung der teilzeitbeschäftigten Männer nach Alter und Qualifikation (gewichtet und hochgerechnet)	106

Zuletzt erschienen:

## IWAK Reporte



- 1 IWAK-Unternehmensbefragung Rhein-Main  
**Beschäftigungsprognose 2011/12 für die Region Rhein-Main**  
Alfons Schmid, Christian Baden
- 2 IAB-Betriebspanel Report Hessen  
**Ausbildung nach Ende der Krise - Betriebliche Ausbildung in Hessen 2010**  
Oliver Nüchter, Alfons Schmid
- 3 IWAK-Unternehmensbefragung Rhein-Main  
**Ausbildung in der Region Rhein-Main**  
Alfons Schmid, Christian Baden
- 4 IAB-Betriebspanel Report Hessen  
**Betriebliche Geschäftspolitik in Hessen 2010**  
Oliver Nüchter, Alfons Schmid
- 5 IAB-Betriebspanel Report Hessen  
**Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen 2010**  
Oliver Nüchter, Alfons Schmid

Weitere **IWAK Veröffentlichungen** unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de).

## Finanziert aus Mitteln des



**Hessischen Ministeriums für Wirtschaft,  
Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL)**

Kaiser-Friedrich-Ring 75  
65185 Wiesbaden  
Germany

Tel.: +49 (0) 611 815- 0  
Fax: +49 (0) 611 815-2225

[www.wirtschaft.hessen.de](http://www.wirtschaft.hessen.de)



## und des



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

**Europäischen Sozialfonds (ESF)**



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

**Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main**

Gräfstraße 78  
60054 Frankfurt am Main  
Germany

Tel.: +49 (0)69 798 23855  
Fax: +49 (0)69 798 28233

[www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)  
[iwak@uni-frankfurt.de](mailto:iwak@uni-frankfurt.de)