

Eva Reinowski und Jan Sauermann

Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen?

Ähnlich wie in anderen europäischen Ländern wurde der Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland seit den 1980er Jahren vereinfacht. Obwohl diese Beschäftigungsform Chancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eröffnet und gerade für geringqualifizierte Personen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen kann, wird in der Literatur argumentiert, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse eine „Sackgasse“ darstellen und mit geringeren Investitionen in berufliche Weiterbildung verbunden sind.

In diesem Beitrag wird untersucht, ob der Einsatz befristeter Arbeitsverträge Einfluss auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, insbesondere geringqualifiziert beschäftigter Personen hat. Die Fokussierung auf Personen in geringqualifizierten Tätigkeiten resultiert aus der Wahrnehmung der besonders problematischen Stellung dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Un- und geringqualifizierte Personen sind sehr viel häufiger und im Durchschnitt länger arbeitslos als Personen anderer Qualifikationsstufen. Darüber hinaus hat sich ihre Arbeitsmarktlage in den vergangenen Jahren deutlich verschlechtert. Vor diesem Hintergrund sind befristete Beschäftigungsverhältnisse für den Wiedereinstieg geringqualifizierter Personen in den Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung.

Allerdings ist nach der Humankapitaltheorie von Becker, die zwischen allgemeinem und firmenspezifischem Humankapital unterscheidet, zu erwarten, dass eine Befristung aufgrund der kürzeren Amortisationszeit der Investitionen in firmenspezifisches Humankapital einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit hat. Die Amortisationszeit für allgemeines Humankapital wird dagegen von einer Befristung nicht beeinflusst, da die Produktivität durch Weiterbildung in allen Betrieben gleichermaßen erhöht wird. Für Arbeitnehmer stellt eine Befristung daher keine Verringerung des Investitionsanreizes dar, Unternehmen werden aber nicht oder in geringerem Maße in allgemeines Humankapital ihrer Beschäftigten investieren.

Wenn Investitionen in berufliche Weiterbildung durch befristete Beschäftigung – wie nach der Humankapitaltheorie von Becker zu vermuten – negativ beeinflusst würden, bestünde also die Gefahr der weiteren Verschlechterung der Arbeitsmarktposition von Personen in geringqualifizierten Tätigkeiten. Allerdings macht die Berücksichtigung der neueren Theorien deutlich, dass mit einer Befristung nicht unbedingt negative Investitionsanreize verbunden sein müssen. In diesen Theorien wird Weiterbildung als Instrument zum Abbau von Informationsasymmetrien betrachtet, das im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverhältnissen häufiger eingesetzt werden kann, arbeitgeber- wie auch arbeitnehmerseitig. Aus theoretischer Sicht lässt sich keine eindeutige Aussage über den Nettoeffekt von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ableiten.

Für die empirische Analyse werden Daten des Mikrozensus 2004 genutzt. Er umfasst demografische Angaben zu jeder Person im befragten Haushalt, den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Personen und des Haushalts. Neben Fragen über die Arbeitsmarktbeteiligung werden Angaben über die Qualifikation und Weiterbildungsaktivitäten erfasst. Aus diesen Daten werden alle Personen ausgewählt, die abhängig beschäftigt sind. Ausgeschlossen werden alle Selbständigen, Auszubildenden und Erwerbslosen. Um die Weiterbildungsteilnahme geringqualifizierter Personen zu analysieren, wird die Stichprobe auf Personen in geringqualifizierten Tätigkeiten beschränkt. Damit wird der Fokus auf den Effekt bestimmter Tätigkeiten – im Gegensatz zur formalen Qualifikation – gelegt.

Aus der deskriptiven Analyse geht hervor, dass der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer unter den geringqualifiziert Beschäftigten insgesamt sehr gering ist, sowohl unter den befristet als auch unter den unbefristet Beschäftigten. Der Anteil der befristet Beschäftigten, ebenso wie der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer, variiert allerdings mit der Betrachtung persönlicher, beschäftigungs- und firmenspezifischer Merkmale.

In der modellgestützten Analyse werden diese Einflüsse berücksichtigt. Dabei wird festgestellt, dass die Wirkungsrichtung dieser Determinanten für die geringqualifiziert Beschäftigten weitgehend den Ergebnissen früherer Studien zur Weiterbildungsbeteiligung aller Beschäftigten bzw. den aus der Theorie abgeleiteten Erwartungen entspricht. Eine Ausnahme bildet der Einfluss atypischer Beschäftigungsformen auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit. Aus der Humankapitaltheorie von Becker wäre zu erwarten, dass die Verkürzung der Amortisationszeit einer Investition den Investitionsanreiz verringert. Dies trifft auf Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu, aber nicht auf die Befristung von Arbeitsverträgen. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass geringqualifiziert Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen keinen systematischen Nachteil in Bezug auf die Wahrnehmung beruflicher Weiterbildungsangebote gegenüber unbefristet Beschäftigten haben. Befristete Arbeitsverhältnisse stellen für geringqualifiziert Beschäftigte also kein zusätzliches Risiko der langfristigen Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktposition dar.