

# Weiterbildungserträge für Beschäftigte in routine-intensiven Jobs

Effekte formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung auf berufliche Tätigkeiten

Birgit Zeyer-Glozzo

## I. FORSCHUNGSFRAGE

Welchen Effekt hat die Teilnahme an formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung (WB) für Beschäftigte in routine-intensiven Jobs auf die Zusammensetzung der von ihnen ausgeführten beruflichen Tätigkeiten?

## II. HINTERGRUND

Technologischer Wandel führt zu einem **Bedeutungsverlust substituierbarer Routinetätigkeiten** sowie **Bedeutungsgewinn analytischer und interaktiver Nicht-Routinetätigkeiten**. Beschäftigte, deren Berufe zu einem hohen Anteil aus Routinetätigkeiten bestehen, geraten folglich unter Druck ihre Fähigkeiten an neue Anforderungen anzupassen, um neuen Tätigkeitsbedarfen zu entsprechen. WB kann dabei eine Lösung darstellen.

## III. THEORETISCHER RAHMEN

### Task-Based Approach (Autor et al. 2003)

- Beschäftigte sind in der Ausübung von Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten unterschiedlich produktiv und wählen Aufgaben aufgrund komparativer Vorteile.
- Das Arbeitsangebot reagiert folglich auf Veränderungen in den relativen Löhnen und der relativen Effizienz von Routine- vs. Nicht-Routineaufgaben.
- Höherqualifizierte besitzen tendenziell einen komparativen Vorteil in der Ausübung von Nicht-Routinetätigkeiten.

### Humankapitaltheorie (Becker 1964)

- WB erhöht die Produktivität.

## IV. HYPOTHESEN

➡ WB erhöht die relative Produktivität in der Ausübung von Nicht-Routine- vs. Routineaufgaben:

### Hypothese 1 a & b

Wenn Beschäftigte in routine-intensiven Jobs an WB teilnehmen, dann **a) sinkt der Umfang von Routineaufgaben und b) steigt der Umfang von Nicht-Routineaufgaben**.

### Hypothese 2

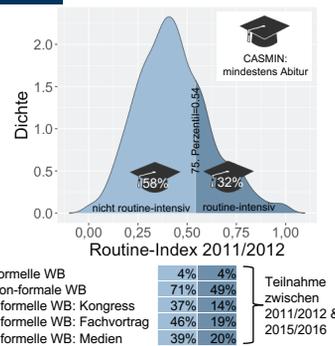
Der Effekt von WB auf Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten variiert mit dem Qualifikationsniveau.

## V. DATEN & METHODE

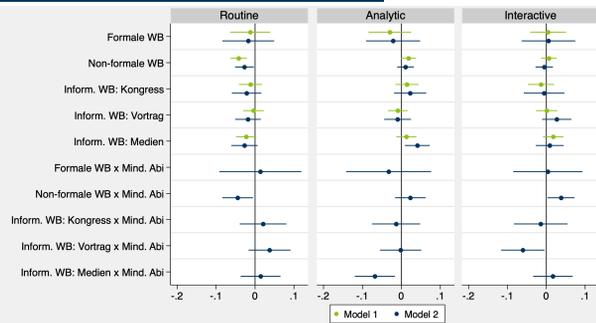
Nationales Bildungspanel (NEPS) SC6

Stichprobe: Zwischen 27 und 60 Jahre alt in 2011/2012, in abhängiger Beschäftigung in beiden Wellen & keine fehlenden Werte in relevanten Variablen (N=3.198 Individuen)

Methode: Fixed-Effects-Regressionen zur Berücksichtigung von Selektivität in Weiterbildung



## VI. ERGEBNISSE



Non-formale und informelle WB in Form von Mediennutzung tragen dazu bei, dass, c.p., Beschäftigte in routine-intensiven Berufen nach einer WB durchschnittlich weniger Routinetätigkeiten als vorher ausüben, auch unter Kontrolle wesentlicher individueller und beruflicher Merkmale (Hypothese 1a ✓). Der Effekt von non-formaler WB auf den Umfang analytischer und interaktiver Aufgaben ist positiv, aber nur für ersteren Aufgabentyp signifikant. Die anderen Weiterbildungstypen besitzen keinen signifikanten Effekt auf den Umfang von nicht-routine Tätigkeiten im Job (Hypothese 1b z.T. ✓). Es zeigt sich, dass der Effekt von non-formaler und informeller WB auf Tätigkeiten mit dem Bildungsgrad variiert (Hypothese 2 ✓). Tendenziell profitieren höher qualifizierte Beschäftigte von non-formaler WB mehr, während weniger Qualifizierte größere Erträge aus informeller WB erzielen.

## VII. DISKUSSION & FAZIT

WB kann einen Tätigkeitswandel unter Beschäftigten, die einen hohen Anteil substituierbarer Routineaufgaben ausüben, begünstigen. Die Teilnahme an non-formaler WB und Durchführung informeller Weiterbildungsaktivitäten in Form von Mediennutzung weisen einen negativen Effekt auf den Umfang der verübten Routinetätigkeiten und (Erstere) einen positiven Effekt auf den Umfang von Nicht-Routinetätigkeiten auf. Der Einfluss von Weiterbildungsaktivitäten auf Tätigkeiten variiert zudem mit dem Bildungsniveau. So profitieren Höherqualifizierte tendenziell mehr von formalisierteren Lernformen, während Geringqualifizierte eher mit informellen Lernformen einen Tätigkeitswandel begünstigen. Die aufgeführten Theorien können diesen Unterschied nicht erklären, hier besteht weiterer Forschungsbedarf. Die Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass WB im Kontext des technologischen Wandels gefördert werden sollte, allerdings weiterbildungs- und gruppenspezifisch auf die jeweiligen Ziele ausgerichtet.

## QUELLEN

Autor, D. H., Levy, F. & Murman, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333 • Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Columbia University Press. • Blossfeld, H.-P., Roßbach, H.-G. & Maurice, J. von (2011). *Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS)*. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (Sonderheft14). • Görlitz, K. & Tamm, M. (2016). Revisiting the complementarity between education and training – the role of job tasks and firm effects. *Education Economics*, 24(3), 261-279. • Tamm, M. (2018). *Training and changes in job tasks*. Ruhr Economic Papers, 764.