

Stefan Bender, Michael Fertig, Katja Görlitz,
Martina Huber, Stefan Hummelsheim,
Petra Knerr, Alexandra Schmucker
und Helmut Schröder

WeLL –
Berufliche Weiterbildung
als Bestandteil
Lebenslangen Lernens

Heft 45



Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Vorstand:

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt, Ph.D. (Präsident),

Prof. Dr. Thomas K. Bauer

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat:

Dr. Eberhard Heinke (Vorsitzender);

Dr. Henning Osthues-Albrecht, Dr. Rolf Pohlig, Reinhold Schulte
(stellv. Vorsitzende);

Prof. Dr.-Ing. Dieter Ameling, Manfred Breuer, Oliver Burkhard, Dr. Hans
Georg Fabritius, Dr. Thomas Köster, Dr. Wilhelm Koll, Prof. Dr. Walter Krämer,
Dr. Thomas A. Lange, Tillmann Neinhaus, Hermann Rappen, Dr.-Ing. Sandra
Scheermesser

Forschungsbeirat:

Prof. Michael C. Burda, Ph.D., Prof. David Card, Ph.D., Prof. Dr. Clemens Fuest,

Prof. Dr. Justus Haucap, Prof. Dr. Walter Krämer, Prof. Dr. Michael Lechner,

Prof. Dr. Till Requate, Prof. Nina Smith, Ph.D.

Ehrenmitglieder des RWI Essen

Heinrich Frommknecht, Prof. Dr. Paul Klemmer †, Dr. Dietmar Kuhnt

RWI : Materialien Heft 45

Herausgeber: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Hohenzollernstraße 1/3, 45128 Essen, Tel. 0201/81 49-0

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2008

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt, Ph.D.

Redaktionelle Bearbeitung: Joachim Schmidt

ISSN 1612-3573

ISBN 978-3-86788-065-7

RWI : Materialien

Heft 45

Stefan Bender, Michael Fertig, Katja Görlitz, Martina Huber, Stefan Hummelsheim, Petra Knerr, Alexandra Schmucker und Helmut Schröder

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens



Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Das Projekt wird aus Mitteln des Pakts für Forschung und Innovation der Wissensgemeinschaft Leibniz finanziert. Zusätzliche finanzielle Unterstützung kam vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Autoren: Stefan Bender (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg), Michael Fertig (RWI Essen), Katja Görlitz (RWI Essen), Martina Huber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg), Stefan Hummelsheim (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn), Petra Knerr (infas – Institut für angewandte Sozialforschung GmbH, Bonn), Alexandra Schmucker (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg) und Helmut Schröder (infas – Institut für angewandte Sozialforschung GmbH, Bonn)

ISSN 1612-3573

ISBN 978-3-86788-065-7

Inhalt

1.	Einleitung	7
2.	Projektbeschreibung	9
2.1	Zielsetzung	9
2.2	Datensatzbeschreibung.	10
3.	WeLL-Zusatzerhebung Betriebe	11
3.1	Erhebungskonzept, Inhalt und Durchführung	11
3.2	Auswahl der Betriebe und Antwortbereitschaft	12
3.3	Deskriptive Auswertungen des Weiterbildungsverhaltens.	15
3.3.1	Weiterbildungsbeteiligung und Gründe für die Förderung	15
3.3.2	Initiative, Finanzierung und Organisation	16
3.3.3	Erfolgsprüfung, Erwartungen und betriebliche Veränderungen	18
4.	Arbeitnehmerbefragung WeLL-Erhebung 2007	20
4.1	Erhebungskonzept	20
4.2	Inhalt und Erhebungsmethode.	21
4.3	Auswahlgrundlage, Stichprobenziehung und -ausschöpfung	23
4.4	Durchführung der Befragung und Antwortverweigerungen.	25
4.5	Deskriptive Auswertungen der individuellen Weiterbildungsbeteiligung	25
4.5.1	Weiterbildungsbeteiligung	26
4.5.2	Details zur formalen Weiterbildung	29
4.5.3	Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung	34
4.5.4	Weiterbildungsbeteiligung und soziodemographische Charakteristika	35
5.	Verknüpfung und Ergänzung der Daten mit weiteren Datenquellen	36
	Literatur	39

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Teilnahmehäufigkeit der Betriebe nach ausgewählten Merkmalen.	14
Tabelle 2:	Übersicht der realisierten Betriebsbefragungen	15
Tabelle 3:	Anzahl der pro Betrieb geförderten unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen	15
Tabelle 4:	Initiative betrieblicher Weiterbildung	16
Tabelle 5:	Für Organisation der Weiterbildung zuständige Personengruppe	17
Tabelle 6:	Personengruppe, für die Weiterbildung als wenig sinnvoll angesehen wird	17
Tabelle 7:	Wichtigste Kriterien für die Teilnehmerauswahl	17
Tabelle 8:	Erfolgsprüfung der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme	18
Tabelle 9:	Gründe für die Zunahme des Weiterbildungsangebots.	19
Tabelle 10:	Anteil der von betrieblichen Veränderungen betroffenen Beschäftigten	19
Tabelle 11:	Wichtigste Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs.	19
Tabelle 12:	Ausschöpfung der Stichprobe	24
Tabelle 13:	Art der Teilnahme an Weiterbildung.	26
Tabelle 14:	Kostenaufteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern	31
Tabelle 15:	Kostenaufteilung und Transferierbarkeit des erworbenen Wissens	33
Tabelle 16:	Teilnahme an Weiterbildung nach soziodemographischen Merkmalen.	36
Tabelle 17:	Einwilligung zum Zuspätschicken von Daten	37

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Maßnahme	27
Schaubild 2:	Häufigkeit der Teilnahme an externer und interner formaler Weiterbildung	28
Schaubild 3:	Ziele der Teilnahme an Kursen, Seminaren oder Lehrgängen . .	28
Schaubild 4:	Thematischer Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen . .	29
Schaubild 5:	Teilnahme an Weiterbildung nach Dauer der Maßnahme	30
Schaubild 6:	Zeitraum, über den sich Weiterbildung erstreckt	31
Schaubild 7:	Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung	34
Schaubild 8:	Verknüpfungsmöglichkeiten der WeLL-Befragungsdaten mit weiteren Daten der BA und des IAB.	39

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

1. Einleitung

Die Gesellschaft Deutschlands befindet sich nicht zuletzt aufgrund des technologischen Wandels, einer stetig zunehmenden Internationalisierung und demographischer Veränderungen bereits seit den siebziger Jahren auf dem Weg in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft. Zu diesem Wandel, der sich unmittelbar in Veränderungen der Arbeitswelt und -organisation niederschlägt, treten wachsende Herausforderungen in der privaten, d.h. außerberuflichen Lebenswelt des Einzelnen, hinzu. Diese lassen ein kontinuierliches Lernen zur aktiven Bewältigung der Wandlungen unabdingbar erscheinen. So setzen die Technisierung des Alltags, die wachsende Informationsdichte und die Pluralisierung von Lebensweisen wachsende Kompetenzen voraus, die durch Lernprozesse aufgebaut werden müssen (Expertenkommission 2002). Es ist weitestgehend unbestritten, dass der Übergang in die wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft und die aktive Bewältigung der damit eng verbundenen Wandlungen in der Arbeits- und privaten Lebenswelt nur dann erfolgreich sein werden, wenn es gelingt, ein konsistentes System lebenslangen Lernens zu etablieren (Hummelsheim 2008).

Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu, da davon auszugehen ist, dass sie ein zentraler Eckpfeiler eines solchen zu entwickelnden Systems sein wird: Es ist evident, dass die berufliche Weiterbildung einen entscheidenden Beitrag zur Vertiefung, Erweiterung und Anpassung der Fertigkeiten der Arbeitnehmer an neue Tätigkeits- und Aufgabenfelder leisten kann. Auch ist insbesondere die betriebliche Weiterbildung ein flexibles Instrument zur Anpassung der aktuellen Fähigkeiten an betriebliche Veränderungen, weil die Erneuerung der Kenntnisse neben der Ausübung der Berufstätigkeit stattfinden kann. Dies bietet eine Reihe von Vorteilen wie die zeitliche Nähe zu den betrieblichen Veränderungen und die Abstimmung auf die Erfordernisse des Unternehmens.

Weiterbildungsaktivitäten haben längst Einzug in die betriebliche Praxis vieler Unternehmen gefunden, und sie stellen einen wichtigen Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Erwerbstätiger dar. So belaufen sich nach einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft die betrieblichen Weiterbildungskosten für das Jahr 2004 auf 26,8 Mrd. € (Werner 2006). Darüber hinaus ist der Anteil der Betriebe, die sich im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres finanziell an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten beteiligten, im Zeitraum von 1993 bis 2005 von 27% auf 42% gestiegen (Görlitz 2008). Auf Seiten der Erwerbstätigen hat sich die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 1979 und 2007 mehr als verdoppelt – trotz vorübergehenden Rückgangs und Stagnation der individuellen Teilnahmequoten seit Ende der neunziger Jahre (Rosenblatt, Bilger 2008).

Empirische Untersuchungen zu den Determinanten und Effekten beruflicher Weiterbildung beruhen in den meisten Fällen entweder auf Unternehmens- oder auf Individualdaten. Betriebliche Weiterbildung ist jedoch häufig eine gemeinsame Entscheidung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, was unter anderem auch daran ersichtlich wird, dass mehr als 80% der Maßnahmen der Beschäftigten vollständig oder teilweise vom Unternehmen finanziert werden (Pischke 2001). Darüber hinaus legt die bisherige empirische Evidenz den Schluss nahe, dass sich die individuelle Weiterbildungsrendite in Abhängigkeit der Kostenaufteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterscheidet. So finden sich höhere Einkommenszuwächse bei vollständig arbeitnehmerfinanzierter Weiterbildung im Vergleich zu Weiterbildung, an der sich Arbeitgeber an den Kosten beteiligen (Panneberg 1997). Ebenfalls scheinen sich die Produktivitätseffekte von Weiterbildung je nach der Qualifikation der weitergebildeten Arbeitnehmer zu unterscheiden (Kuckulenz 2006). Um die Interaktionen von individuellen Motiven und betrieblichen Angebotsbedingungen bei der Weiterbildungsentscheidung angemessen zu berücksichtigen, ist ein Datensatz notwendig, der Informationen von Beschäftigten und Unternehmen miteinander kombiniert. Ein solcher sogenannter *Linked Employer-Employee*-Datensatz mit dem Schwerpunkt Weiterbildung ist für Deutschland bisher allerdings nicht verfügbar.

Im Rahmen des Projekts „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL) wird ein solcher *Linked Employer-Employee*-Datensatz im Paneldesign erstellt, welcher umfangreiche Informationen zur beruflichen Weiterbildung enthält. Damit können die individuellen Weiterbildungsrenditen (z.B. in Form von Einkommenszuwächsen) und die Teilnahmeentscheidung bei gleichen betrieblichen Rahmenbedingungen untersucht werden. Es kann also bei einem ansonsten gleichen betrieblichen Umfeld untersucht werden, warum ein Teil der Arbeitnehmer an Weiterbildung teilnimmt und andere sich enthalten, welche Arbeitnehmer dies sind und wie sich die Weiterbildungsrenditen unterscheiden.

Das von der Leibniz-Gemeinschaft finanzierte Projekt wird vom RWI Essen, dem Institut für angewandte Sozialforschung (infas), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Kooperation durchgeführt.

Im Folgenden wird nach einer kurzen Beschreibung des Gesamtprojekts auf das Erhebungskonzept, die Auswahlgrundlage und den Inhalt der Teilbefragungen, d.h. der WeLL-Zusatzerhebung Betriebe einerseits und der Arbeitnehmerbefragung WeLL-Erhebung 2007 andererseits, eingegangen. Darüber hinaus sollen deskriptive Auswertungen des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und der individuellen Beteiligung einen groben Überblick über die Daten verschaffen. Abschließend wird auf die Verknüpfung der beiden Datensätze und deren Ergänzung mit weiteren Datenquellen eingegangen.

2. Projektbeschreibung

2.1 Zielsetzung

Der im Rahmen des Projekts WeLL zu bildende *Linked Employer-Employee*-Datensatz enthält individuelle Arbeitnehmerdaten zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und verknüpft diese mit Informationen zum jeweiligen Arbeitgeber. Hierdurch wird es möglich, das Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Weiterbildungsentscheidung zu untersuchen und somit zu stichhaltigen Aussagen über die Verteilung von Weiterbildungskosten und -erträgen zwischen Betrieb und Beschäftigten zu gelangen. Bei der Errechnung der individuellen Erträge sollen intendierte und nicht intendierte Folgen der Weiterbildung hinsichtlich der beruflichen Positionierung, der ausgeübten Tätigkeiten und eventueller Gehaltssteigerungen kausalanalytisch geprüft werden. Die Datenstruktur ermöglicht es dabei, für beobachtete und unbeobachtete Arbeitgeber- und Arbeitnehmercharakteristika zu kontrollieren.

Die im Rahmen des Projektes geplanten weiterführenden Untersuchungen mit den Daten sind:

- Herausarbeiten der individuellen Weiterbildungsdeterminanten unter Berücksichtigung von Betriebsmerkmalen sowie der betrieblichen Determinanten unter Berücksichtigung der Charakteristika der Belegschaft;
- Aufteilung der monetären und nichtmonetären Kosten und Erträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern;
- Identifikation kausaler Effekte der Weiterbildung auf die Lohnentwicklung, Beschäftigungswahrscheinlichkeit und betriebliche Mobilität;
- Bestimmung des kurz- und mittelfristigen Weiterbildungsnutzens für das Individuum, den Betrieb und die Gesellschaft;

- Identifikation von Selektionsprozessen und Zugangsbeschränkungen bei der individuellen Weiterbildungsteilnahme.

Basierend auf den Ergebnissen dieser Untersuchungen sollen verschiedene Handlungsoptionen für eine mögliche Förderung betrieblicher Weiterbildung abgeleitet werden. Des Weiteren sollen die Ergebnisse zum Verständnis der komplexen Weiterbildungsprozesse innerhalb von Betrieben beitragen, um hierdurch die Voraussetzungen für eine gegebenenfalls notwendige, effizientere Gestaltung von Humankapitalinvestitionen zu schaffen. Nach Ablauf der Projektlaufzeit sollen die WeLL-Daten anderen Wissenschaftlern über das FDZ der BA im IAB zur Verfügung gestellt werden.

2.2 Datensatzbeschreibung

Der *Linked Employer-Employee*-Datensatz setzt sich aus Betriebs- und Arbeitnehmerdaten zusammen. In einem ersten Schritt wurde die WeLL-Zusatzerhebung Betriebe durchgeführt, die eine (einmalige) Betriebsbefragung zur „Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen“ darstellt. In einem zweiten Schritt wurden Informationen zum Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmern in der WeLL-Erhebung 2007 erhoben.

Die Arbeitgeberbefragung fand in Form von *face-to-face* Interviews bei 98 deutschen Betrieben im Zeitraum von Mai bis August 2007 statt. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen auf dem Umfang der betrieblichen Förderung von Weiterbildung, den Zielen und Entscheidungshintergründen der Investition in Weiterbildung und auf den Kosten und Erträgen. Eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes, der Stichprobe, der Inhalte der Befragung sowie erste deskriptive Auswertungen finden sich in Abschnitt 3.

Die Arbeitnehmer wurden von Oktober 2007 bis Januar 2008 im Rahmen eines computergestützten Telefoninterviews befragt. Insgesamt konnten 6 404 erfolgreiche Interviews geführt werden. Neben detaillierten Informationen zur Weiterbildung waren die Beteiligung am Erwerbsleben, berufliche Veränderungen des vergangenen Jahres, das Einkommen, sonstige soziodemographische und haushaltsbezogene Merkmale, Arbeitszufriedenheit und Zukunftserwartungen thematische Schwerpunkte. Eine umfangreiche Beschreibung dieser Befragung befindet sich in Abschnitt 4.

Eine Besonderheit des Datensatzes ist, dass die interviewten Arbeitnehmer aus den Betrieben stammen, die um Teilnahme an der Betriebsbefragung gebeten wurden. Dies ermöglicht einerseits die Verknüpfung der Daten miteinander; andererseits können innerbetriebliche Weiterbildungsprozesse analysiert werden, da je Betrieb mehrere Arbeitnehmer befragt werden. Beispielsweise kann untersucht werden, wer innerhalb eines Betriebs an welcher Wei-

terbildung zu welchen Kosten teilgenommen hat und welche Erträge mit der Teilnahme verbunden waren.

Die Befragung der Arbeitnehmer ist als Panel geplant, wobei eine Wiederholung jeweils in den Jahren 2008 und 2009 durchgeführt werden soll. Ziel der Wiederholungsbefragungen ist es, Veränderungen der individuellen Weiterbildungsaktivitäten zu dokumentieren und zu erklären.

Die Betriebs- und Individualdaten werden unter strenger Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu einem *Linked Employer-Employee*-Datensatz verknüpft und mit Auszügen im IAB vorliegenden administrativen Datenquellen angereichert. Detaillierte Erläuterungen zur Verknüpfung und zum Zusammenspiel der Datenquellen sind Abschnitt 5 zu entnehmen.

3. WeLL-Zusatzerhebung Betriebe

3.1 Erhebungskonzept, Inhalt und Durchführung

Ziel der Betriebsbefragung war es, Informationen zu den Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben zu erhalten. Es wurden die dafür zuständigen Führungskräfte um die Teilnahme an einem Expertengespräch gebeten. Bei den Befragten handelte es sich zum größten Teil um Personalbeauftragte oder explizit für die Organisation und Durchführung der Weiterbildung Zuständige. Die Befragung wurde von Mitarbeitern des IAB als *face-to-face* Interview durchgeführt, was den Vorteil mit sich bringt, dass die befragten Personen Raum für Erläuterungen hatten und dadurch Einblicke in Begründungszusammenhänge möglich wurden. Zur Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit der Ergebnisse stützten sich die Interviewer auf einen standardisierten Fragebogen. Die Befragung wurde im Zeitraum von Mai bis August 2007 durchgeführt.

Rückwirkend bis Januar 2006 wurde untersucht, welche Gründe und Erwartungen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung für die Betriebe eine Rolle spielten, welche Kriterien für die Auswahl der Teilnehmer relevant waren und wie Finanzierung, Organisation und Umsetzung in der Realität aussahen.

In der Eingangsfrage wurde der finanziellen Beteiligung des Betriebes (durch Übernahme direkter Weiterbildungskosten oder die Freistellung von Arbeitnehmern) im Zeitraum von Januar 2006 bis zum Befragungszeitpunkt nachgegangen. Die Betriebe wurden gebeten, jene der folgenden Weiterbildungsmaßnahmen zu nennen, die vom Betrieb unterstützt wurden:

- externe Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings;
- interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings;

- Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen, Messeveranstaltungen, Kolloquien, Symposien;
- Weiterbildung am Arbeitsplatz;
- Qualitäts- oder Werkstattzirkel, Lernstatt, themenbezogener Workshop oder Arbeitskreis, Beteiligungsgruppe;
- berufliche Orientierung;
- betriebliche Austauschprogramme mit anderen Unternehmen oder systematische Arbeitsplatzwechsel;
- selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen/Internet.

Des Weiteren wurden die Gründe für die Förderung und das Ausmaß der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten erfasst. Hierbei wurde neben der Initiative zur Weiterbildung und der Anzahl der Teilnehmer detailliert nach grundlegenden Überlegungen und Entscheidungen gefragt, die ausschlaggebend für die Förderung waren.

Zusätzlich stand die Finanzierung im Blickpunkt. So wurde nach dem Budget, öffentlichen Zuschüssen, der Erfassung und Kompensierung direkter und indirekter Kosten sowie nach den Rückzahlungsvereinbarungen gefragt.

Darüber hinaus wurden die Betriebe über die Auswahl der Weiterbildungsmaßnahmen und -teilnehmer befragt. Dabei ging es darum, Beschäftigtengruppen zu identifizieren, für die Weiterbildung aufgrund ihrer beruflichen Position verpflichtend ist, und solche, für die sie nicht gefördert wird. Anschließend wurden grundlegende Überlegungen angestellt, welche Aspekte die betrieblichen Entscheidungen bezüglich der Auswahl beeinflussen.

Ein weiterer Themenkomplex befasste sich mit Kriterien und Indikatoren für eine Erfolgsprüfung der geförderten Maßnahmen. Zudem wurden Erwartungen und künftige Tendenzen bezüglich des Umfangs angebotener Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2007 erhoben. Zusätzlich ging es um betriebliche Veränderungen, Fachkräftemangel und Personalrekrutierung.

3.2 Auswahl der Betriebe und Antwortbereitschaft

Bei der Auswahl der Betriebe wurden nur jene einbezogen, die zwischen 100 und 1 999 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Ferner wurde angestrebt, sowohl Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe als auch aus dem Dienstleistungssektor zu befragen. Des Weiteren wurden Betriebe aus den drei westdeutschen Bundesländern Bayern, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen und in Ostdeutschland aus Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen einbezogen, in welchen die entsprechenden landespolitischen Fördermaßnahmen unterschiedlich ausfallen. Diese Auswahlkriterien sollten si-

cherstellen, dass die Ergebnisse nicht größen-, branchen- oder regionalspezifische Besonderheiten der betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen widerspiegeln. Es wurden außerdem nur Betriebe berücksichtigt, die im Jahr 2005 im IAB-Betriebspanel teilgenommen haben.¹

Für die Befragung kamen in einem ersten Schritt nur Betriebe in Frage, die laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2005 Weiterbildung gefördert hatten. Diese wurden nach Betriebsgröße (100 bis 199, 200 bis 499 und 500 bis 1 999 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), Branche (Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungssektor) und regionalem Standort (Ost-, Westdeutschland) gruppiert. Da Betriebe mit weniger als 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im IAB-Betriebspanel überrepräsentiert und Betriebe mit mehr als 1 999 unterrepräsentiert sind, wurden diese von der Befragung ausgeschlossen.

Aus jeder der 12 daraus resultierenden Zellen wurden zehn Betriebe angeschrieben, wobei jeweils die fünf Betriebe mit der höchsten und die fünf mit der geringsten Investitionsbereitschaft ausgewählt wurden. Die Investitionsbereitschaft wird im IAB-Betriebspanel erfragt und gibt an, wie hoch die Summe aller Investitionen vom Betrieb im vorangegangenen Jahr war. Diesem Vorgehen liegt die Vermutung zugrunde, dass Unternehmen mit hohen Investitionen mehr Innovationen bei Produkten und Prozessen erfahren, was eine Anpassung der Qualifikation der Mitarbeiter erforderlich macht.

Es wurde angestrebt in jeder Zelle mindestens fünf Interviews zu realisieren, was jedoch nicht immer erreicht werden konnte. Deshalb wurden 15 weitere Betriebe angeschrieben (Ersatz), bis diese Vorgabe erfüllt war.

Darüber hinaus sollten in einem zweiten Auswahlschritt weiterbildungsabstimmte Betriebe befragt werden, also solche, die im Betriebspanel von keiner Weiterbildungsförderung im ersten Halbjahr 2005 berichteten. Dies dient dem Vergleich mit weiterbildenden Betrieben. Da die Antwortbereitschaft von Betrieben ohne Weiterbildungsaktivitäten vergleichsweise gering einzuschätzen war, wurden alle 32 ausgewählten Betriebe kontaktiert.

Von den insgesamt 167 Betrieben, die schriftlich um eine Teilnahme an der Weiterbildungsbefragung gebeten wurden, nahmen 98 Betriebe an dem Interview teil. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 60%. Wie sich die durchgeführten Interviews auf die einzelnen Kriterien verteilen, ist in Tabelle 1 dargestellt. Auffällig ist vor allem, dass Dienstleistungsbetriebe mit 200 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowohl aus Ost- als auch aus Westdeutschland am geringsten vertreten sind. Im Gegensatz hierzu konnten

¹ Ausführliche Informationen zum IAB-Betriebspanel finden sich in Bellmann (2002). Ebenfalls sind Informationen auf der Projekthomepage unter <http://betriebspanel.de> und auf der Homepage des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB <http://fdz.iab.de> verfügbar.

Tabelle 1

Teilnahmehäufigkeit der Betriebe nach ausgewählten Merkmalen

Betriebe mit ... Beschäftigten	Produzieren- des Gewerbe	Dienst- leistung	Produzieren- des Gewerbe	Dienst- leistung	Insgesamt
	Ostdeutschland		Westdeutschland		
100 bis 199 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
absolut	7	10	10	9	36
Anteil Zeile	19,4	27,8	27,8	25	100
Anteil Spalte	30,4	41,7	34,5	40,9	36,7
200 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
absolut	9	6	10	5	30
Anteil Zeile	30	20	33,3	16,7	100
Anteil Spalte	39,2	25	34,5	22,7	30,6
500 bis 1 999 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
absolut	7	8	9	8	32
Anteil Zeile	21,9	25	28,1	25	100
Anteil Spalte	30,4	33,3	31	36,4	32,7
Insgesamt					
absolut	23	24	29	22	98
Anteil Zeile	23,5	24,5	29,6	22,4	100
Anteil Spalte	100	100	100	100	100

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. – Abweichungen in den Summen hier und im Folgenden durch Runden bedingt.

am meisten Interviews in Betrieben der Größenklasse 100 bis 199 realisiert werden.

Von den 135 angeschriebenen Betrieben mit geförderter Weiterbildung im Jahr 2005 waren 79 Betriebe bereit, an der Befragung teilzunehmen. Bei den nicht weiterbildenden Betrieben konnte in 19 der 32 Fälle ein Interview durchgeführt werden (Tabelle 2).

Unter den 69 ausgefallenen Betrieben wurden acht deshalb nicht kontaktiert, weil die angestrebte Zahl der Interviews bereits erreicht war. Unter den verbleibenden 61 ist auffällig, dass westdeutsche tendenziell häufiger die Teilnahme verweigerten. Bei den Betrieben ohne realisiertes Interview sind solche mit 100 bis 199 Beschäftigten zu über 40% vertreten, Betriebe der Größenklasse 500 bis 1 999 Beschäftigten zu 23%. Zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und der Dienstleistungsbranche sind keine Unterschiede bezüglich der Ausfälle erkennbar.

Die stichprobenneutralen Ausfallgründe, beispielsweise weil der Betrieb nicht mehr existiert oder nicht auffindbar war, lagen bei nur 8%. 30% der angeschriebenen Betriebe begründeten die Nichtteilnahme mit „keine Zeit“ oder „kein Interesse“. Die „generelle Verweigerung“ eines Interviews wurde von 13% genannt. Aufgrund von „Umbau/Umstrukturierungen“ verweiger-

Tabelle 2

Übersicht der realisierten Betriebsbefragungen

	Absolut	Anteil in %
<i>Basis</i>	167	100
davon:		
weiterbildende Betriebe	120	72
nicht weiterbildende Betriebe	32	19
weiterbildende Betriebe (Ersatz)	15	9
<i>Ausfälle</i>	69	41
<i>realisierte Interviews</i>	98	59
davon:		
weiterbildende Betriebe	72	43
nicht weiterbildende Betriebe	19	12
weiterbildende Betriebe (Ersatz)	7	4

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe.

ten 11% die Teilnahme, in 7% der Fälle konnte die Zielperson nicht erreicht werden.

3.3 Deskriptive Auswertungen des Weiterbildungsverhaltens

3.3.1 Weiterbildungsbeteiligung und Gründe für die Förderung

Alle befragten Betriebe gaben an, von Januar 2006 bis zum Zeitpunkt der Befragung die Weiterbildung von Mitarbeitern finanziell unterstützt zu haben (durch Übernahme der direkten Kosten oder Freistellung). Hingegen hatten 19 der befragten Betriebe laut Betriebspanel im ersten Halbjahr 2005 keine Weiterbildungsinvestitionen getätigt. Dieser Unterschied könnte auf die unterschiedliche Länge der Bezugszeiträume der Weiterbildungsfragen in der WeLL-Zusatzerhebung Betriebe und im Betriebspanel zurückzuführen sein.

Von den in Kapitel 3.1 aufgelisteten Formen von Weiterbildung hat ein Großteil der Betriebe ein relativ breites Spektrum gefördert. Lediglich 12 Betriebe hatten sich auf bis zu drei Formen konzentriert (Tabelle 3). Es wurde darüber hinaus nach der wichtigsten Form von Weiterbildung für den Erfolg des Betriebs gefragt. Insgesamt haben nur 83 Betriebe eine Angabe gemacht, wovon

Tabelle 3

Anzahl der pro Betrieb geförderten unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen

Unterschiedliche Maßnahmen	Absolut	Anteil in %
Bis zu 3	12	12
4 bis 6	58	59
7 oder 8	28	29

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 98 Betriebe.

knapp die Hälfte (43) externe Kurse nannte. Jeweils 16 Nennungen gab es für „interne Kurse“ und „Weiterbildung am Arbeitsplatz“.

Die Motivation/Gründe zur Förderung wurden sehr umfangreich abgefragt, weswegen hier lediglich auf die vier wichtigsten Gründe eingegangen werden soll. Von 27 Betrieben wurden als wichtigster Grund „Qualifikationsdefizite“ genannt. „Veränderung des geltenden Rechts“ (11 Nennungen), „Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)“ (9) und „Einführung neuer Produkte“ (9) waren weitere wichtige Anlässe, Weiterbildung zu fördern.

3.3.2 Initiative, Finanzierung und Organisation

In Tabelle 4 ist die Initiative zu betrieblicher Weiterbildung abgebildet. Bei 61 der befragten Betriebe wird die Teilnahme größtenteils vom Betrieb initiiert, in 10 Betrieben ausschließlich. In lediglich 4 Fällen erfolgt die Teilnahme zum überwiegenden Teil auf Initiative des Arbeitnehmers.

Im Folgenden geht es um Aspekte der Finanzierung beruflicher Weiterbildung, wobei direkte und indirekte Kosten unterschieden werden. Die indirekten Kosten, die etwa durch Freistellung von Beschäftigten entstehen, werden von lediglich 21 Betrieben dokumentiert und bilanziert, wovon 14 die indirekten Kosten mit Mehrarbeit der Weiterbildungsteilnehmer selbst oder ihrer Kollegen zumindest teilweise kompensieren. Des Weiteren wurde der Erhalt von öffentlichen Zuschüssen für die Weiterbildung im Jahr 2006 erhoben, was von 15 Betrieben genannt wurde.

Abschließend wurde nach Rückzahlungsvereinbarungen gefragt, falls der Teilnehmer nach der betrieblich finanzierten Weiterbildung den Betrieb verlässt. Rückzahlungsforderungen existieren in über 70% der Betriebe. Über die Kriterien derartiger Forderungen wird meist von Fall zu Fall entschieden. Kriterien sind u.a. die Dauer und Kosten der Maßnahme und der Verbleib der Person im Betrieb.

Tabelle 4

Initiative betrieblicher Weiterbildung

Initiative durch den Arbeitgeber	Absolut	Anteil in %
Bis zu 30%	4	4
30 bis 60%	21	22
60 bis 99%	61	64
Ausschließlich	10	10

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 96 Betriebe.

Tabelle 5

Für Organisation der Weiterbildung zuständige Personengruppe

Personengruppe	Absolut	Anteil in %
Personalabteilung	64	66
Eigens dafür eingestelltes Personal	6	6
Beschäftigte	9	9
Geschäftsleitung	7	7
Abteilungsleiter	12	12

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 98 Betriebe; Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 6

Personengruppe, für die Weiterbildung als wenig sinnvoll angesehen wird

Personengruppe	Absolut	Anteil in %
Hauswirtschafts- und Reinigungspersonal	9	30
(Produktions-)Helfer	8	27
Beschäftigte mit gleichbleibender Tätigkeit	5	17
Sonstige	8	26

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 30 Betriebe.

Die Antworten zur Frage nach der für die Weiterbildung zuständigen Person oder Abteilung belegen eine besondere Verantwortung bei der Personalabteilung (Tabelle 5).

Zur Auswahl der Teilnehmer gaben etwa 91 % der Betriebe an, dass es im Jahr 2006 Weiterbildungsmaßnahmen gab, die aufgrund der beruflichen Position der Beschäftigten für diese verpflichtend waren. Zugleich haben sich 30 Betriebe dahingehend geäußert, dass es Beschäftigtengruppen gibt, für die der Betrieb keine Zahlungen übernimmt. Dies betrifft u.a. Personen mit geringen Qualifikationsanforderungen (Tabelle 6). Unter der Kategorie „Sonstige“ sind außerdem Personen wie kurzfristig Beschäftigte, Behinderte oder solche, die an keiner Weiterbildung teilnehmen wollen, zusammengefasst.

Bei den Kriterien, nach welchen die Weiterbildungsteilnehmer ausgewählt wurden, standen insgesamt 12 zur Auswahl, von denen in Tabelle 7 die drei wichtigsten aufgelistet sind. Diese wurden von 84 Betrieben und somit am häufigsten genannt. Daneben spielen Leistungsvermögen, Verbleib im Be-

Tabelle 7

Wichtigste Kriterien für die Teilnehmersauswahl

Kriterien	Absolut	Anteil in %
Wichtigkeit der Weiterbildung für die Ausübung der Tätigkeit	33	37
Produktive Anwendbarkeit des Wissens	29	32
Beruf- oder Tätigkeitsbereich	22	24

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 98 Betriebe.

trieb, Interesse oder Bildungsabschluss bei knapp der Hälfte der Betriebe ebenfalls eine Rolle, wurden jedoch von keinem Betrieb als wichtigstes Kriterium angegeben.

3.3.3 Erfolgsprüfung, Erwartungen und betriebliche Veränderungen

Die Möglichkeiten der Erfolgsprüfung von Weiterbildungsmaßnahmen und die Erwartungen, wie sich der Umfang der Weiterbildung in Zukunft verändern wird, wurde ebenfalls erhoben.

In Tabelle 8 sind Möglichkeiten der Erfolgskontrolle aufgeführt. Die meisten Betriebe nannten die Rückmeldung durch den Abteilungsleiter an den für die Organisation zuständigen Bereich als wichtigste Erfolgskontrolle. 29 Betriebe gaben die Beobachtung der Arbeitsleistung als Prüfmöglichkeit an. Persönliche Gespräche mit den Mitarbeitern wurden von 24 Betrieben genannt. In insgesamt 12 Betrieben findet bisher keine Form der Erfolgskontrolle statt.

Zum erwarteten Umfang der künftigen Weiterbildungsmaßnahmen haben sich 65% der Betriebe in der Hinsicht geäußert, dass sich nichts verändern wird. Etwas über 30% erwarten eine Zunahme des Weiterbildungsangebots und lediglich 5% rechnen mit einem Rückgang, welcher mit einer zu hohen Kostenbelastung oder Entlassungen begründet wurde.

Betriebe, die eine Zunahme des Weiterbildungsangebots im Jahr 2007 im Vergleich zu 2006 erwarten, gaben hierfür die in Tabelle 9 aufgeführten Gründe an. Auffällig ist, dass trotz der aktuellen Diskussion um einen Fachkräftemangel lediglich 5 Betriebe dies als Auslöser nannten, das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen zu vergrößern. Unter der Kategorie „Sonstige“ sind Gründe, wie zusätzliche Finanzmittel, eine angestrebte Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit oder allgemeiner Nachholbedarf, zusammengefasst, die nur von einzelnen Betrieben genannt wurden.

Im letzten großen Fragenblock wurden u.a. betriebliche Veränderungen im Jahr 2006 erfasst. Von zwei Drittel der insgesamt 97 Betriebe, die diese Frage

Tabelle 8

Erfolgsprüfung der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme

	Absolut	Anteil in in %
Rückmeldung des Abteilungsleiters	30	35
Beurteilung der Arbeitsleistung	29	34
Weiterbildungszertifikat	26	32
Mitarbeitergespräch mit Vorgesetzten	24	30
Vortrag	15	17
Befragung	13	15
Keine Prüfung	12	14

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 98 Betriebe; Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 9

Gründe für die Zunahme des Weiterbildungsangebots

	Absolut	Anteil in %
Einführung neuer Produkte/Programme	11	34
Umstrukturierung und Gesetzesänderung	8	25
Fachkräftemangel, neue Mitarbeiter	5	15
Sonstige	10	31

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 30 Betriebe; Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 10

Anteil der von betrieblichen Veränderungen betroffenen Beschäftigten

Anteil betroffener Mitarbeiter	Absolut	Anteil in %
Bis zu 30%	29	36
30 bis 60%	16	20
60 bis 99%	13	16
100%	22	28

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 80 Betriebe.

beantwortet haben, wurden organisatorische Veränderungen wie Reorganisation, Verlagerung von Verantwortung oder Einrichtung neuer Einheiten genannt. 55 Betriebe nannten die Aufnahme neuer Produkte oder Dienstleistungen. Von 39 der befragten Betriebe werden betriebliche Veränderungen in Form einer Einführung neuer Verfahren zur Herstellung von Produkten/Dienstleistungen erwähnt. Der Anteil der Beschäftigten, die von den Veränderungen betroffen waren, ist in Tabelle 10 abgebildet.

Zudem wurde auf die aktuelle Diskussion um den Fachkräftemangel eingegangen. Die Frage, ob in den nächsten drei Jahren voraussichtlich ein Fachkräftemangel auftreten wird, wurde mit 77 Nennungen deutlich bejaht. Demnach sehen viele Betriebe den Mangel an qualifiziertem Personal in Zukunft als ein ernstzunehmendes Problem an. Unter möglichen Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs wurden die in Tabelle 11 dargestellten drei Vorgehensweisen für am wichtigsten gehalten. Demnach bilden die eigene betriebliche Ausbildung und die Neueinstellung von Fachkräften die zentralen Strategien. Die Weiterbildung von Mitarbeitern wird dagegen nur selten als wichtigste Strategie genannt.

Tabelle 11

Wichtigste Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

	Absolut	Anteil in %
Eigene betriebliche Ausbildung	41	53
Neueinstellung von Fachkräften	14	18
Weiterbildung von Mitarbeitern	10	13

Quelle: WeLL-Zusatzerhebung Betriebe. Basis: 79 Betriebe.

Schließlich wurde danach gefragt, ob Stellen trotz Bedarf nicht besetzt werden konnten. Dies war in 30 Betrieben der Fall. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Für 17 Betriebe stellt die mangelnde fachliche Eignung der Bewerber den mit Abstand am häufigsten genannten Grund dar. Dass keine bzw. nicht geeignete Bewerber oder unterschiedliche Ansprüche die zentralen Punkte für eine Nichtbesetzung waren, wurde nur von einzelnen Betrieben als wichtigster Grund angegeben.

4. Arbeitnehmerbefragung WeLL-Erhebung 2007

4.1 Erhebungskonzept

Im Fokus der WeLL-Erhebung 2007 stehen die individuelle Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und ihre Wirkung auf die berufliche Entwicklung, z.B. abgebildet durch intra- und interbetriebliche Mobilität und Einkommenszuwächse.² Da sich diese Ergebnisvariablen auf berufliche und betriebliche Veränderungen beziehen, werden im Rahmen der Befragung nur Weiterbildungen erfasst, die im Zusammenhang mit der aktuellen oder einer angestrebten beruflichen Tätigkeit stehen, also beruflich verwertbar sind.

Bei der Befragung der Arbeitnehmer wurde eine möglichst lückenlose Erfassung der Weiterbildungsbiographie seit Januar 2006 angestrebt. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag zwar auf der Teilnahme an „klassischen“, formalisierten Maßnahmen. Darüber hinaus wurden jedoch auch die nicht formalisierten, arbeitsplatznahen Formen der Qualifizierung und des Lernens erhoben. Um auch kurze Maßnahmen möglichst vollständig zu erfassen, an die sich Personen meist weniger genau erinnern können, wurde eine systematische Abfrage anhand einer standardisierten Liste gewählt. Ermittelt wurden alle beruflichen Weiterbildungen seit Januar 2006 (retrospektiver Längsschnitt)³, und zwar *formalisierte* Weiterbildungen:

- Teilnahme an Seminaren, Lehrgängen, Kursen oder Trainings zur beruflichen Weiterbildung, die von einem externen Träger durchgeführt oder von dem eigenen Unternehmen organisiert wurden;

und *informelle* Weiterbildungen:

- Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen, Messeveranstaltungen, Kolloquien oder Symposien;
- Teilnahme an einer Weiterbildung am Arbeitsplatz (z.B. organisierte Einarbeitung bzw. Unterweisung durch Kollegen oder Vorgesetzte);

² Eine ausführliche Darstellung der Ziele des Projektes findet sich in Abschnitt 2.1.

³ Die gewählten Maßnahmen sind größtenteils identisch mit denen der WeLL-Zusatzerhebung Betriebe, um die Vergleichbarkeit beider Erhebungen zu gewährleisten.

- Teilnahme an Qualitäts- oder Werkstattzirkeln, einer Lernstatt, einem themenbezogenen Workshop oder einem Arbeitskreis;
- Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Orientierung (z.B. Coaching, Supervision, Mentoren-/Patensystem, Trainee-Programme);
- Teilnahme an einem Austauschprogramm mit anderen Unternehmen oder an einem systematischen Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation);
- selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz (z.B. durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Video, computergestütztes Lernen).

Für bis zu drei formalisierte Veranstaltungen – also Seminare, Lehrgänge, Kurse oder Trainings – wurden ergänzende Angaben zu Beginn und Ende, Dauer und Umfang, Zielen, Gründen für Abbruch, zum thematischen Schwerpunkt, Qualität und Art der Weiterbildung, Erhalt eines Zertifikates und den direkten und indirekten Kosten der Teilnahme erfasst. Hatte eine Person an mehr als drei Weiterbildungen teilgenommen, wurden in chronologischer Reihenfolge die drei zuletzt besuchten Kurse näher betrachtet, auch wenn diese zum Zeitpunkt der Befragung noch andauerten. Für informelle Weiterbildungen ist lediglich die Häufigkeit der Teilnahme als zusätzliche Information erfragt worden.

Das Erhebungskonzept der Studie unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von allgemeinen Weiterbildungsstudien. So bezieht sich das in regelmäßigen Abständen vorgelegte Berichtssystem Weiterbildung (BSW; BMBF 2006) auf Stichproben aus der erwerbsfähigen Bevölkerung. Im BSW werden allgemeine, sowohl nicht beruflich induzierte als auch berufliche Weiterbildungen untersucht. Die Erhebungslogik wie auch die Ergebnisdarlegung sind in erster Linie auf die Wohnbevölkerung orientiert. Spezielle Auswertungen für Arbeitnehmer sind dem nachgeordnet. Auch die Erfassung der Teilnahme erfolgt mit einer anderen Methodik und nicht in derselben Differenziertheit wie hier. Der Schwerpunkt liegt vor allem auf den formalisierten Formen der Weiterbildung. Die WeLL-Ergebnisse sind deshalb nur sehr begrenzt mit dem BSW vergleichbar.

Ein unmittelbarer Anschluss besteht dagegen an eine einschlägige Erhebung bei Erwerbspersonen aus dem Jahre 2002/03. Auf der Basis einer Stichprobe wurden über 5 000 Arbeitnehmer über Weiterbildungen im zurückliegenden Zwölfmonatszeitraum befragt. Diese Erhebung erfolgte nach einem vergleichbaren Messkonzept (Schröder et al. 2004; Beicht et al. 2004, 2006). Die Ergebnisse werden für entsprechende Vergleiche herangezogen.

4.2 Inhalt und Erhebungsmethode

Neben den beschriebenen Weiterbildungsvariablen waren die Fragebogeninhalte insbesondere auf Ergebnisvariablen ausgerichtet, die zur Messung der

Wirkung von Weiterbildung herangezogen werden sollen. Als Wirkungsvariablen wurden eine Reihe von Informationen zur Arbeits-, Einkommens- oder Lebenssituation erhoben. Die Arbeitnehmerbefragung ist als Panel mit drei Messzeitpunkten in den Jahren 2007, 2008 und 2009 konzipiert, um zeitliche Veränderungen der Ergebnisvariablen im Kontext zu zeitlich verorteten Weiterbildungsaktivitäten analysieren zu können.

Ein zentraler Fragenkomplex befasst sich mit der Berufsbiographie ab Januar 2006. Parallel zur Weiterbildungsbiographie wurden damit Veränderungen innerhalb der Erwerbsgeschichte ermittelt und zeitlich zugeordnet. Die Erfassung im Zeitverlauf diente dem Zweck, nicht nur Tätigkeits- und Betriebscharakteristika zur aktuellen Berufstätigkeit zu erhalten, sondern von allen Beschäftigungsverhältnissen bzw. Tätigkeiten innerhalb des Beobachtungsfensters. Darüber hinaus konnten so Informationen zur betrieblichen und beruflichen Mobilität sowie zu Erwerbsunterbrechungen und Arbeitslosigkeitsdauern gewonnen werden. Ferner sind soziodemographische Merkmale und Merkmale zum Haushaltskontext erfragt worden, um (weitere) Erkenntnisse zu den Determinanten der Weiterbildungsteilnahme zu gewinnen.

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Merkmalen sind nachfolgend nach Themenkomplexen zusammengefasst aufgelistet:

Berufsbiographie seit Januar 2006 (retrospektiver Längsschnitt)

- Erfassung sämtlicher (auch paralleler) abhängigen Beschäftigungsverhältnisse, selbstständiger Erwerbstätigkeit, Arbeits- und Erwerbslosigkeitsperioden;
- Detailfragen zu Art und Inhalt der jeweiligen abhängiger Beschäftigungsverhältnisse: berufliche Stellung, Befristung, Arbeitszeitregelungen, Überstunden, wöchentliche Arbeitszeit, Tätigkeiten, Umgang mit IKT, Veränderung der Arbeitssituation, Aufgabenbereiche, Übertragbarkeit des Wissens nach Arbeitgeberwechsel, Gründe für betriebliche Mobilität;
- zusätzliche Detailfragen zur Selbstständigkeit: Anzahl der Mitarbeiter, Gründe für Beendigung der Selbstständigkeit.

Arbeitszufriedenheit

- allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit, Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der beruflichen Tätigkeit.

Erwartungen

- berufliche und betriebliche Veränderungen.

Nicht realisierte Weiterbildungspläne/Motive für Nichtteilnahme

- Gründe für das Absagen eines fest geplanten Weiterbildungskurses;
- allgemeine Gründe für Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Angaben zur Soziodemographie

- Geschlecht, Geburtsmonat und -jahr, Geburtsort, Staatsangehörigkeit, Migrationshintergrund, Schulabschluss und beruflicher Bildungsabschluss.

Allgemeine Fragen zur Person und zum Haushalt

- Familienstand, Erwerbstätigkeit des Partners, Kinder, Anzahl der Personen im Haushalt, ehrenamtliche Tätigkeiten, Betreuung pflegebedürftiger Personen, Arbeitseinkommen, Haushaltseinkommen.

Als Erhebungsmethode wurden computergestützte Telefoninterviews (CATI – *Computer Assisted Telephone Interview*) gewählt. Die Interviewführung mittels eines elektronischen Fragebogens erleichtert die Erhebung von biographischen Berufs- und Weiterbildungsereignissen im Zeitablauf. Darüber hinaus erlaubt diese Methode komplexe Filtersteuerungen und interne Plausibilitätsprüfungen (z.B. Prüfung der Vollständigkeit des biographischen Längsschnitts). Sicherlich wäre eine computergestützte Erhebung mit *face-to-face* Interviews der Königsweg gewesen; dies wurde aber aus Kostengründen verworfen.

4.3 Auswahlgrundlage, Stichprobenziehung und -ausschöpfung

Die Auswahlgrundlage für die Stichprobenziehung bildeten die Beschäftigten der Betriebe, die um Teilnahme an einem Interview an der WeLL-Zusatzerhebung gebeten wurden. Dementsprechend sind nur Beschäftigte aus Betrieben enthalten, die den Ziehungskriterien der WeLL-Zusatzerhebung Betriebe entsprachen (Abschnitt 3.2). Gründe für die Einbeziehung der Beschäftigten aller angeschriebenen und nicht nur der an der Arbeitgeberbefragung teilnehmenden Betriebe waren zum einen die Erhöhung der Stichprobengröße und zum anderen die Vermeidung von Selektivität dadurch, dass nicht nur Beschäftigte aus dem (eventuell) selektiven Sample der teilnehmenden Betriebe befragt wurden.

Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der 167 angeschriebenen Betriebe, für die eine Jahresmeldung bei der Beschäftigtenhistorik des IAB (BeH) zum 31. Dezember 2006 vorlag, die also zu diesem Stichtag in einem der Betriebe beschäftigt waren, wurden für die Stichprobenziehung berücksichtigt. Des Weiteren mussten sie einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sein, wodurch z.B. Auszubildende, Rentner und Beschäftigte in Altersteilzeit ausgeschlossen wurden. Sank die Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb durch diese Restriktionen auf weniger als 50, wurden die Beschäftigten dieses Betriebes nicht in die Stichprobenziehung einbezogen. Dadurch standen für die Stichprobenziehung letztlich etwa 56 000 Beschäftigte aus 149 Betrieben zur Verfügung.

Tabelle 12

Ausschöpfung der Stichprobe

	Absolut	in %
<i>Einsatzstichprobe (brutto)</i>	20 190	100,0
davon:		
stichprobenneutrale Ausfälle ¹	3 638	18,0
<i>Bereinigte Einsatzstichprobe (netto)</i>	16 552	100,0
davon:		
nicht erreicht ²	441	2,7
systematische Ausfälle (Verweigerung) ³	9 641	58,2
systematische Ausfälle (nicht befragbar) ⁴	66	0,4
<i>Realisierte Interviews</i>	6 404	38,7
davon:		
konvertierte Verweigerer	375	5,9

Quelle: WeLL-Erhebung 2007. – ¹Z.B. Zielperson unbekannt, falsche Telefonnummer, keine ausreichenden Deutschkenntnisse, Zielperson unbekannt verzogen, Zielperson verstorben, Systemfehler. – ²Nicht abgehoben, Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar, Anrufbeantworter, Termin nicht realisiert. – ³Teilnahme verweigert, direkt aufgelegt, Interview abgebrochen. – ⁴Z.B. wegen Schwerhörigkeit oder Behinderung.

Für die Haupterhebung wurden 20 190 Adressen von Beschäftigten aus diesen 149 Betrieben eingesetzt. Davon stellten sich knapp 20% als stichprobenneutrale Ausfälle (z.B. unbekannte Zielperson, falsche Telefonnummer) heraus. Die bereinigte Bruttostichprobe umfasste 16 552 Personen, wovon 441 nicht erreicht werden konnten und 9 707 systematische Ausfälle waren (z.B. Verweigerung der Teilnahme, direktes Auflegen nach der Vorstellung durch den Interviewer, abgebrochenes Interview oder Zielpersonen nicht befragbar wegen Behinderung). Insgesamt wurde eine Ausschöpfungsquote von 38,7% realisiert, was 6 404 erfolgreichen Interviews entspricht (Tabelle 12).

In Anbetracht der langen Dauer der Interviews und der Erreichbarkeitsprobleme wegen langer „außer-Haus-Zeiten“ bei Arbeitnehmerstudien ist diese Ausschöpfungsquote als recht gut zu bewerten. Die durchschnittliche Befragungsdauer betrug rund 32 Minuten. Je nach Weiterbildungsaktivität und Häufigkeit der beruflichen Veränderungen unterschied sie sich jedoch sehr stark (Standardabweichung von 9,5 Minuten). Im Durchschnitt dauerte das Interview eines Teilnehmers an formaler Weiterbildung knapp 36 Minuten und das Interview einer Person ohne formale Weiterbildung gut 25 Minuten.

Im Vorfeld der Befragung wurden die Interviewer im Rahmen einer Schulung in den Fragebogen eingewiesen. Außerdem wurden Personen, die die Teilnahme nicht grundsätzlich, sondern aufgrund der Situation zum Anrufzeitpunkt verweigert hatten (z.B. weil sie keine Zeit hatten), nach einiger Zeit noch einmal kontaktiert. Insgesamt gelang es den Interviewern, 375 solcher „konvertierter“ Verweigerer noch zu einem Interview zu bewegen. Das entspricht 6% der realisierten Interviews.

4.4 Durchführung der Befragung und Antwortverweigerungen

Im Vorfeld der Befragung wurde an alle Zielpersonen ein Informationsschreiben verschickt, in welchem die Bedeutung der Studie erläutert und deren Ziele kurz skizziert wurden. Die Haupterhebung wurde von Oktober 2007 bis Januar 2008 von infas, Bonn durchgeführt. Im Rahmen eines Pretests, welcher der Hauptbefragung vorgelagert im September 2007 bei 41 Personen durchgeführt wurde, sollte der Fragebogen auf Verständlichkeit und Genauigkeit geprüft werden. Im Ergebnis konnte er gestrafft und inhaltlich verbessert werden.

Die *Item-Nonresponse-Rate*, d.h. der Anteil der Personen ohne Antwort auf die jeweiligen Fragen, verweist auf eine sehr hohe Qualität der Daten, da sie für den Großteil der Fragen eher gering war. So lag sie für die Merkmale Staatsangehörigkeit, Geburtsmonat und -jahr sowie Bildungshintergrund jeweils weit unter 1%. Dasselbe gilt für die Weiterbildungsfragen. Erwartungsgemäß war mit überdurchschnittlich hohen Antwortausfällen beim monatlichen Nettoeinkommen zu rechnen, womit das Einkommen aus abhängiger oder selbstständiger Beschäftigung sowie Rentenzahlungen nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen gemeint waren. Hier haben aber 86% der Personen, die zur Zeit des Interviews einer Beschäftigung nachgingen, eine Angabe gemacht. Die Personen ohne Einkommensinformation haben entweder die Antwort verweigert (13%) oder sie konnten keine Auskunft geben (1%). Der Anteil der Antwortenden liegt deutlich über Werten, die in anderen Studien erreicht wurden. Auf die Frage nach dem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen (d.h. Summe der Einkommen und Einkünfte aller Haushaltsmitglieder) lag die Antwortquote bei 83%. 11% der Personen verweigerten hier die Antwort und 5% wussten die Frage nicht zu beantworten. Des Weiteren erklärten sich 91% der Befragten mit einer Zuspiegelung ihrer Daten mit den Daten des IAB einverstanden und 92% signalisierten Panelbereitschaft, d.h. sie waren damit einverstanden, für ein wiederholtes Interview kontaktiert zu werden. Beide Werte signalisieren eine hohe Mitwirkungsbereitschaft.

4.5 Deskriptive Auswertungen der individuellen Weiterbildungsbeteiligung

Von den 6 404 Befragten waren 62% männlich und 98% hatten die deutsche Staatsangehörigkeit, wovon 54% in Westdeutschland, 42% in Ostdeutschland und 4% außerhalb Deutschlands geboren wurden. Etwa 22% der Befragten gaben an, über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss zu verfügen, 10% haben eine Meister-, Techniker- oder Fachwirtprüfung abgeschlossen, 66% eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung absolviert und 3% verfügten über keinen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss. Zum Zeitpunkt der Befragung gingen 97% einer Erwerbstätigkeit nach.

Tabelle 13

Art der Teilnahme an Weiterbildung

	Anzahl	Anteil in %
Nur formale Weiterbildung	1 046	16
Nur informale Weiterbildung	1 292	20
Formale und informale Weiterbildung	3 029	47
Keine Teilnahme	1 015	16
Insgesamt	6 382	100

Quelle: WeLL-Erhebung 2007.

4.5.1 Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung von Januar 2006 bis zum Zeitpunkt des Interviews ist in Tabelle 13 veranschaulicht. Für die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung wurden nur Personen berücksichtigt, die zu jeder erfragten Form der formalen und informalen Weiterbildung eine Antwort gegeben haben.⁴ 16% der Befragten nehmen nur an formalen Kursen teil, 20% nur an informalen und 47% an beiden Formen. Insgesamt haben damit 64% der Befragten an formalen Maßnahmen teilgenommen, unabhängig davon, ob diese vom Unternehmen organisiert oder bei einem externen Träger durchgeführt wurden. 68% der Befragten haben an mindestens einer informalen Maßnahme teilgenommen. Insgesamt haben 84% der Befragten angegeben, überhaupt an Weiterbildung teilgenommen zu haben.

In Schaubild 1 sind die Teilnahmequoten nach Art der Maßnahme dargestellt. 49% der Befragten haben an formaler Weiterbildung teilgenommen, die vom Unternehmen selbst organisiert und durchgeführt wurde und 30% an Weiterbildungen bei einem externen Träger. Von einer Teilnahme sowohl an externen als auch an internen Kursen haben 16% berichtet. Bei den informalen Maßnahmen dominieren die Weiterbildung am Arbeitsplatz (42%), der Besuch von Fachvorträgen, Kongressen usw. (28%), Qualitäts- und Werkstattzirkel o.ä. (19%) und das selbstgesteuerte Lernen (19%).⁵ Im Durchschnitt nahmen die Teilnehmer an internen (externen) Kursen an 1,57 (1,56) entsprechenden Maßnahmen teil. Bezogen auf alle Teilnehmer an formalen Weiterbildungen errechnet sich ein Durchschnitt von 1,95 Veranstaltungen.

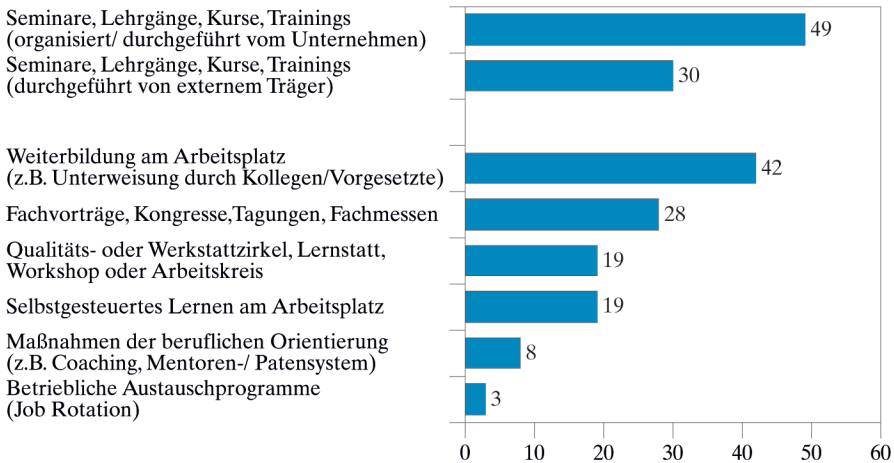
⁴ Ohne diese Restriktion, ergibt sich eine Gesamtzahl von 4 084 Teilnehmern an formaler Weiterbildung, 4 337 Teilnehmern an informaler Weiterbildung und 1 015 Nichtteilnehmern.

⁵ Die ermittelten Werte entsprechen in der Tendenz – bei einigen Weiterbildungsarten sogar bis auf die genaue Größenordnung – Ergebnissen, die vier Jahre zuvor in einer Studie für das BIBB gemessen wurden. Die damalige Studie zeigte, dass die Weiterbildungsteilnahme von Arbeitnehmern allgemein und auch differenziert nach Weiterbildungsarten mit der Größe des Unternehmens wächst, in dem sie beschäftigt sind (Beicht u.a. 2004). Da bei WeLL die mittleren und größeren Unternehmen überproportional in der Stichprobe vertreten sind, liegen die Werte im Durchschnitt über den 2004 gemessenen Werten.

Schaubild 1

Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Maßnahme

Anteil in %



Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 6 382 Personen; Mehrfachnennungen möglich.

Diese Zahlen sagen noch nicht viel darüber aus, wie häufig an Kursen teilgenommen wurde. Bezogen auf die Teilnehmer an formaler Weiterbildung ist dies in Schaubild 2 dargestellt. Im Durchschnitt nehmen 65% der Teilnehmer an externer Weiterbildung an nur einem externen Kurs teil, 22% an zwei, 8% an drei und die verbleibenden 4% an vier und mehr. Eine ähnliche Verteilung ergibt sich für die internen Kurse. Bezieht man sich auf die Teilnehmer an internen und externen formalen Maßnahmen, berichten 50% von einer einmaligen Teilnahme, 28% (13%) von zwei (drei) Kursen und 10% von mehr als drei Kursen.

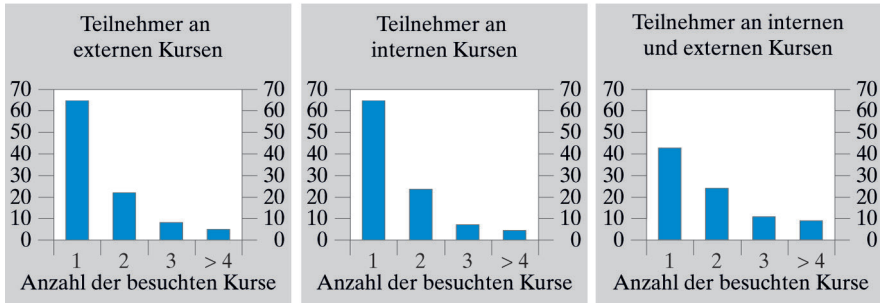
Der relativ hohe Anteil der Teilnehmer mit mehr als drei Veranstaltungen kann teilweise auf Aufbau- oder Ergänzungskurse zurückgeführt werden. So sind einige der Titel verschiedener Veranstaltungen bei Personen mit Mehrfachteilnahme identisch oder gleiche Titel werden teilweise durchnummeriert. Je häufiger an Kursen teilgenommen wird, desto eher liegen Beginn und Ende der Weiterbildung im selben Monat desselben Jahres, was auf eine eher kürzere Kursdauer hinweist.

In Schaubild 3 ist dargestellt, welche Ziele die Befragten mit der Teilnahme an formalen Maßnahmen verbanden. Die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit und die Anpassung an neue Tätigkeitsfelder werden von fast der Hälfte der Teilnehmer als sehr wichtig eingestuft. Arbeitsplatzsicherheit

Schaubild 2

Häufigkeit der Teilnahme an externer und interner formaler Weiterbildung

Anteil in %

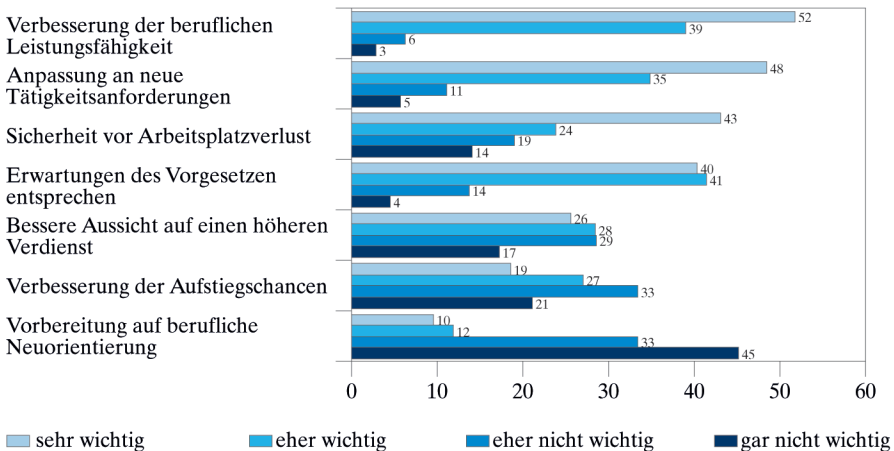


Quelle: WeLL-Erhebung 2007.

Schaubild 3

Ziele der Teilnahme an Kursen, Seminaren oder Lehrgängen

Anteil in %



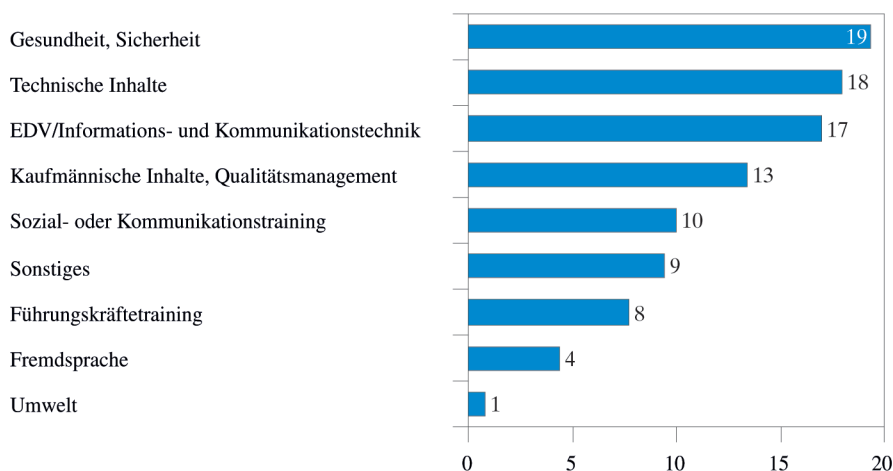
Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 4 084 Personen.

und die Erfüllung der Erwartungen des Vorgesetzten werden von etwa 40% als sehr wichtig angesehen. Demgegenüber stellen die Verbesserung des Einkommens und der Aufstiegschancen sowie die Vorbereitung auf eine berufliche Neuorientierung weniger wichtige Ziele dar.

Schaubild 4

Thematischer Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen

Anteil in %



Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 7 081 Maßnahmen.

4.5.2 Details zur formalen Weiterbildung

Für drei formale Weiterbildungsveranstaltungen wurden detaillierte Informationen wie z.B. zum thematischen Schwerpunkt, zur Dauer und zu den Kosten erfragt. Es wurden chronologisch die drei zuletzt besuchten Veranstaltungen näher betrachtet, auch wenn diese zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen waren. Insgesamt liegen Informationen für 4 084 Teilnehmer des ersten Kurses, für 2 074 Teilnehmer des zweiten Kurses und für 935 Teilnehmer des dritten Kurses vor. Damit liegen für 7 093 Weiterbildungen detaillierte Angaben vor.

Thematischer Schwerpunkt

Am häufigsten werden die Schwerpunkte Gesundheit/Sicherheit (19%), technische Inhalte (18%) und IKT (17%) genannt. Kaufmännische Inhalte werden in 13% vermittelt, Sozial- oder Kommunikationstraining in 10%. Führungskräfte training, Fremdsprachen und Umwelt sind Thema von weniger als 10% der Weiterbildungen (Schaubild 4).

Gesamtdauer der Weiterbildung in Stunden und Zeitraum

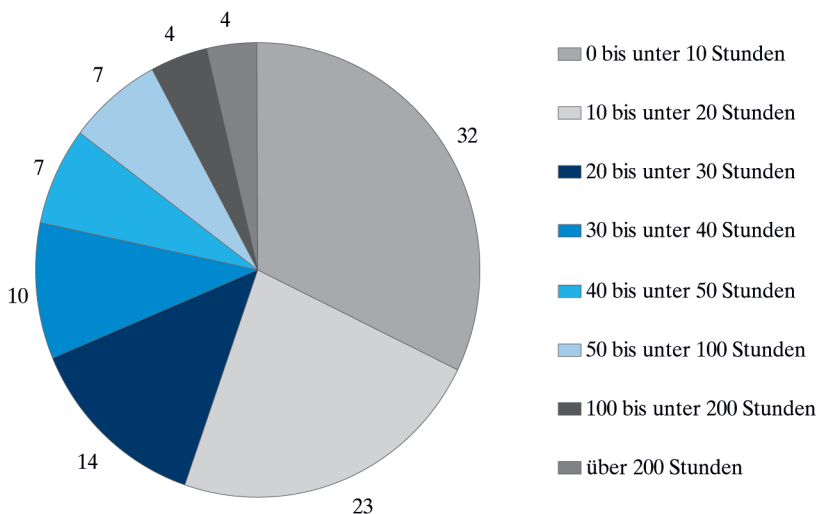
Die Teilnehmer wurden gebeten, die gesamte Stundenzahl der Weiterbildung anzugeben.⁶ Bei 32% der besuchten Veranstaltungen betrug die Stundenzahl

⁶ Es wurde erfasst, ob es sich um Unterrichts- oder Zeitstunden handelt. Zur Veranschaulichung der Ergebnisse wurde in Zeitstunden umgerechnet.

Schaubild 5

Teilnahme an Weiterbildung nach Dauer der Maßnahme

Anteil in %



Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 6 931 Maßnahmen.

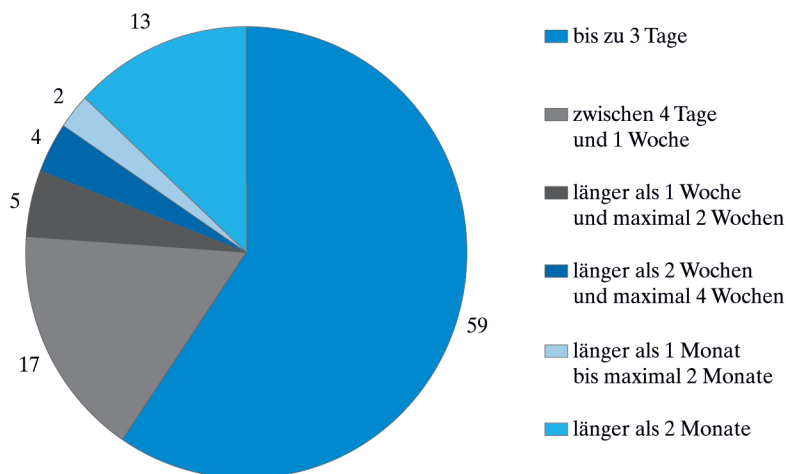
weniger als 10 und bei 23% zwischen 10 und weniger als 20 Stunden (Schaubild 5). Demzufolge waren mehr als die Hälfte der Maßnahmen von eher kürzerer Dauer. 14% der Weiterbildungen dauerten 20 bis unter 30 Stunden, 10% 30 bis 40 Stunden. Jeweils 7% 40 bis 50 und 50 bis 100 Stunden. Bei 8% der formalen Veranstaltungen handelt es sich um Kurse mit mehr als 100 Stunden.

Darüber hinaus wurden alle Teilnehmer gebeten, den Zeitraum der Maßnahmen anzugeben (Schaubild 6). Im Unterschied zur vorherigen Frage werden hier nicht die Unterrichtsstunden erfasst, sondern der Zeitraum zwischen erster und letzter Unterrichtsstunde. In 59% der Fälle erstreckt sich die Weiterbildung auf einen Zeitraum von bis zu drei Tagen, in 17% zwischen vier Tagen und einer Woche. 11% der Weiterbildungen dauern eine Woche bis zu 2 Monaten und 13% länger als zwei Monate.

Kosten der Weiterbildung

Die Kosten können direkter Art sein (z.B. Kursgebühren, Lehrmaterialien) oder indirekt als Opportunitätskosten auftreten (z.B. Verlust von Freizeit). Tabelle 14 enthält die Aufteilung der Weiterbildungskosten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Es wurden nur Weiterbildungen während der

Schaubild 6

Zeitraum, über den sich Weiterbildung erstreckt
 Anteil in %


Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 7 063 Maßnahmen.

Tabelle 14

Kostenaufteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
 Anteil in %

	Weiterbildung in der Arbeitszeit			
	vollständig	teilweise	außerhalb	insgesamt
Arbeitnehmer, die Kosten getragen haben				
Ohne finanzielle Unterstützung	0,6	0,9	4,8	6,2
Mit finanzieller Unterstützung durch Arbeitgeber ¹	2,4	3,1	3,0	8,6
Mit finanzieller Unterstützung nur durch andere Stelle	0,2	0,3	0,8	1,3
Arbeitnehmer ohne Kosten				
Ohne finanzielle Unterstützung	0,5	0,1	0,5	1,1
Mit finanzieller Unterstützung durch Arbeitgeber ¹	53,2	15,7	10,9	79,7
Mit finanzieller Unterstützung nur durch andere Stelle	1,5	0,6	0,9	3,0
Insgesamt	58,3	20,7	21,0	100,0

Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 7 052 Maßnahmen. – ¹Hier sind auch Maßnahmen enthalten, die neben finanzieller Unterstützung durch den Arbeitgeber auch von anderer Seite finanziell unterstützt wurden. Die ist jedoch nur sehr selten der Fall.

Ausübung einer Erwerbstätigkeit erfasst. Bei den tatsächlichen Kosten für den Arbeitnehmer wurde zusätzlich erfasst, ob finanzielle Unterstützung vom Arbeitgeber und/oder von anderer Stelle (Arbeitsagentur, ein JobCenter, andere öffentliche Stellen oder Sonstige) übernommen wurde.

Bei 16% der Maßnahmen fallen dem Arbeitnehmer direkte Kosten an, wovon bei der Hälfte dieser Maßnahmen der Arbeitgeber einen Teil übernommen hat. 80% der Maßnahmen finden mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers und ohne Kostenbelastung für den Arbeitnehmer statt. Bei nur 3% der Maßnahmen werden die Kosten allein von anderer Stelle übernommen. 21% der Maßnahmen finden komplett in der Freizeit des Arbeitnehmers statt und 21% werden teilweise in der Arbeit und teilweise in der Freizeit durchgeführt. 58% finden vollständig innerhalb der Arbeitszeit statt.

Dies deutet auf eine eher geringe Beteiligung der Arbeitnehmer und eine im Vergleich sehr hohe Beteiligung der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten insbesondere hinsichtlich der direkten Kosten hin. Dies wird noch deutlicher, betrachtet man die direkten und indirekten Kosten zusammen. Insgesamt fallen für 55% der Maßnahmen keinerlei Kosten für den Arbeitnehmer an, 38% werden gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Nur bei 7% der Maßnahmen findet keine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber statt.

Angaben zur Höhe der direkten Kosten der Arbeitnehmer liegen für 1 142 Weiterbildungsmaßnahmen vor. Für 39% davon fielen weniger als 100 € für den Arbeitnehmer an, für 40% 100 bis 500 €, für 7% zwischen 501 bis 1 000 €, für 6% 1 001 bis 2 000 € und für die verbleibenden 8% mehr als 2 000 €.

In Anbetracht der hohen Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten ist es aus ökonomischer Sicht überraschend, dass nur bei etwa 5% der Maßnahmen eine Rückerstattungspflicht besteht. Diese stellt für die Betriebe insofern einen Investitionsanreiz dar, als Arbeitnehmer dann nach Beendigung der Weiterbildung einen geringeren Anreiz haben, den Arbeitgeber zu wechseln, da sie ansonsten die Kosten der Weiterbildung zurückzahlen müssten. Bei betrieblicher Mobilität des Arbeitnehmers besteht für den Arbeitgeber keine Möglichkeit, die Kosten der Weiterbildung zu decken. Im Durchschnitt besteht die Rückzahlungspflicht bei einer Kündigung des Arbeitnehmers für 2,3 Jahren nach der Weiterbildung.

Nach der Humankapitaltheorie (Becker 1964) sollte sich ein Zusammenhang zwischen Kostenaufteilung und Transferierbarkeit des erworbenen Wissens ergeben. Arbeitgeber haben nach Beckers Theorie keinen Anreiz, in allgemeines Humankapital zu investieren, das einen produktivitätssteigernden Effekt in anderen Betrieben beim Wechsel des Arbeitgebers nach sich zieht, da es ansonsten keine Möglichkeit zur Deckung der Kosten gibt. Die Finanzie-

Tabelle 15

Kostenaufteilung und Transferierbarkeit des erworbenen Wissens

Anteil in %

Verwendbarkeit des erworbenen Wissens bei anderem Betrieb	Volle Kosten Arbeitnehmer	Kostenteilung	Volle Kosten Arbeitgeber	Insgesamt
Voll und ganz verwendbar	50	47	45	46
Überwiegend verwendbar	35	40	40	39
Überwiegend nicht verwendbar	8	8	10	9
Gar nicht verwendbar	6	5	6	6
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 6 981 Maßnahmen.

rung von allgemeinem Wissen sollte Becker zufolge vom Arbeitnehmer übernommen werden, während Investitionen in nicht transferierbares Wissen vom Arbeitgeber getätigt werden sollten.

In Tabelle 15 sind die Weiterbildungen nach Transferierbarkeit der erworbenen Kenntnisse und Kostenaufteilung zwischen Arbeitnehmer und -geber abgebildet. Die Übertragbarkeit des Wissens wird durch den Befragten selbst eingeschätzt. Im Speziellen wird nach der Verwendbarkeit des erworbenen Wissens bei Betriebswechsel gefragt. Trägt der Arbeitnehmer die vollen Kosten, handelt es sich in 50% der Fälle um Maßnahmen, die voll und ganz in einem anderen Betrieb verwendbar sind, und zu 35% um überwiegend allgemein verwendbare Kenntnisse. Werden die Kosten aufgeteilt, ist das Wissen in 47% voll und ganz bei einem eventuellen Betriebswechsel verwendbar. In 40% handelt es sich um überwiegend übertragbares Wissen. Wenn der Arbeitgeber vollständig die Kosten trägt, ist das Wissen bei 45% der Weiterbildungen voll und ganz und bei 40% überwiegend transferierbar. Zwar ist ein Zusammenhang zwischen Transferierbarkeit und Kostenaufteilung erkennbar, dieser ist jedoch nur sehr schwach. Dies stimmt mit den Ergebnissen anderer Studien überein, nach denen Arbeitgeber durchaus erheblich in allgemeines Humankapital investieren (Pischke 2001; Loewenstein, Spletzer 1999).

Initiative und Qualität der Weiterbildung, Teilnahmezertifikat und Weitergabe des Wissens an Kollegen

Die Weiterbildungsinitiative ging nach Angaben der Befragten bei 44% der Maßnahmen vom Teilnehmer aus, bei 16% erfolgte sie auf Anraten des Betriebes. Bei 24% wurde die Weiterbildung von betrieblicher Seite und bei 15% ist sie im jeweiligen Beruf vorgeschrieben. 1% der Teilnahmen erfolgte auf Anraten von anderer Seite.

13% der Weiterbildungen führten zu einem anerkannten Abschluss etwa durch eine Kammerprüfung, wovon es sich bei 20% um eine Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techniker, Fachwirt oder ähnlichem handelte. Bei 73% wurde bei Abschluss ein Teilnahmezertifikat vergeben.

Die Befragten wurden außerdem gebeten, die Qualität der Weiterbildung in Schulnoten von 1 bis 6 zu bewerten. Von 22% wird die Qualität der Kurse als sehr gut und von 54% als gut erachtet. 20% der Maßnahmen wurden mit der Schulnote 3 bewertet, 3% mit der Note 4. Lediglich 1% der Befragten beurteilt die Qualität mit der Note 5 oder 6.

Um Informationen darüber zu erhalten, ob Kollegen von der Weiterbildung des Befragten wussten und eventuell davon profitieren konnten, wurden die Teilnehmer nach der Weitergabe der Inhalte befragt. Es wurden nur erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungen berücksichtigt. Bei 33% der Maßnahmen wurden die Inhalte an Kollegen weitervermittelt, z.B. im Rahmen von betrieblichen Schulungen. Schulungsmaterialien wurden bei 38% weitergegeben. Am häufigsten (55%) wurden Kollegen über die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildung informiert. Insgesamt wurden bei 75% der Maßnahmen Kollegen in einer der drei genannten Formen informiert.

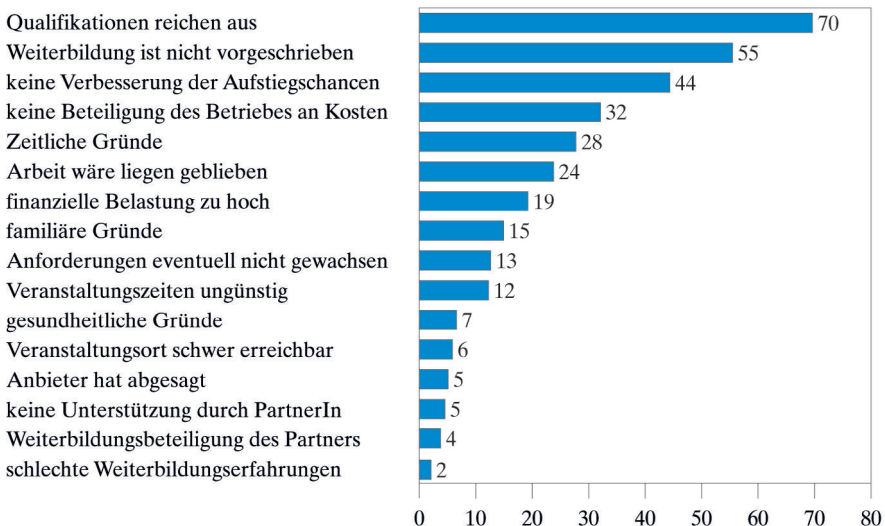
4.5.3 Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung

Die Gründe für die Nichtteilnahme sind von den 1 015 Personen, die keine Beteiligung an formaler oder informaler Weiterbildung angegeben haben, in

Schaubild 7

Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung

Anteil in %



Quelle: WeLL-Erhebung 2007. Basis: 1 015 Personen; Mehrfachnennungen möglich.

Schaubild 7 wiedergegeben. Fast 70% der Nichtteilnehmer gaben an, dass ihre berufliche Qualifikation genüge und sie das Notwendige beständig im laufenden Arbeitsprozess lernen. 55% geben an, dass Weiterbildung in ihrem Beruf nicht vorgeschrieben sei, und 44% sehen in der Teilnahme keine Verbesserung ihrer Aufstiegschancen. Größtenteils spiegeln diese meistgenannten Gründe den erwarteten Nutzenaspekt wider, d.h. die Nichtteilnehmer sehen durch die Teilnahme an Weiterbildung keine Verbesserung ihrer Arbeitssituation. Aber auch das Kostenargument spielt – wenn auch eher zweitrangig – eine nennenswerte Rolle: 32% der Befragten gaben an, dass sich ihr Betrieb finanziell nicht an der Weiterbildung beteiligt, 28% sehen eine zu hohe zeitliche Belastung, bei 24% wäre Arbeit während der Weiterbildung liegen geblieben und 19% halten die finanzielle Belastung für zu hoch. Weitere Gründe, die von jeweils weniger als einem Fünftel genannt wurden, sind Lernstress oder Versagensangst, gesundheitliche oder familiäre Gründe sowie die Organisation der Weiterbildung (z.B. ungünstiger Veranstaltungsort oder ungünstige Zeit).

4.5.4 Weiterbildungsbeteiligung und soziodemographische Charakteristika

Die Entscheidung zur Teilnahme an Weiterbildung beruht theoretisch auf einer rationalen Abwägung von Teilnahmekosten und -nutzen: Eine Teilnahme erfolgt, wenn die Summe der diskontierten Weiterbildungserträge die Gesamtkosten übersteigt. Sowohl die Renditen als auch die Kosten variieren dabei mit den individuellen soziodemographischen Charakteristika. Beispielsweise können gut ausgebildete Individuen mit längerer Berufserfahrung (*ceteris paribus*) mit höheren Weiterbildungsrenditen rechnen (Kuckulenz, Zwick 2003).

In Tabelle 16 ist der Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbeteiligung nach ausgewählten soziodemographischen Merkmalen veranschaulicht, wobei sowohl formale als auch informale Maßnahmen einbezogen sind. Durchschnittlich ist die Teilnahmequote bei Männern um fast 2%-Punkte höher als bei Frauen und bei Deutschen um rund 5%-Punkte höher als bei Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit. Es scheinen große Unterschiede nach dem Alter zu bestehen, da die Teilnahmequote von Befragten unter 30 Jahren die der über 49-Jährigen um durchschnittlich mehr als 7%-Punkte übersteigt. Ebenfalls besteht eine starke positive Korrelation zwischen der Beteiligung und dem Bildungsniveau: Im Durchschnitt berichten nur 51% der Befragungsteilnehmer ohne Bildungsabschluss von einer Weiterbildung, wohingegen es bei Universitätsabsolventen fast 95% waren.

Bei der Interpretation dieser Mittelwerte hinsichtlich eventueller Chancengleichheit und Zugangsbeschränkungen bei der Teilnahme ist jedoch Vorsicht geboten, da die Beteiligungsquoten lediglich nach einem Merkmal auf-

Tabelle 16

Teilnahme an Weiterbildung nach soziodemographischen Merkmalen

	Nichtteilnehmer- quote	Teilnehmer- quote	Beobachtungen
Geschlecht			
männlich	15	85	2 413
weiblich	17	83	3 987
Staatsangehörigkeit			
deutsch	16	84	6 263
sonstige	21	79	146
Alter			
< 30 Jahre	12	88	501
30 bis 39 Jahre	15	85	1 179
40 bis 49 Jahre	14	86	2 383
> 49 Jahre	19	81	2 328
Beruflicher Bildungsabschluss			
kein	49	51	172
Ausbildung	19	81	4 193
Meister, Fachwirt, Techniker	10	90	644
Universität	5	95	1 389

Quelle: WeLL-Erhebung 2007.

geteilt wurden. Diese eindimensionale Betrachtung vernachlässigt, dass auch andere Charakteristika eine Rolle spielen könnten. Beispielsweise könnten die Unterschiede zwischen Männern und Frauen durch Unterschiede in deren Bildungsabschluss erklärt werden und nicht durch geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Kontrolle für verschiedene Individualmerkmale kann im Rahmen von multivariaten Regressionsverfahren durchgeführt werden. Dies soll Gegenstand zukünftiger Untersuchungen sein.

5. Verknüpfung und Ergänzung der Daten mit weiteren Datenquellen

Für sich betrachtet, liefern die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbefragung zwar Ergebnisse zum besseren Verständnis der jeweiligen Aktivitäten der beruflichen Weiterbildung, jedoch bleibt offen, wie sich beide Seiten gegenseitig beeinflussen. Um dies analysieren zu können, müssen die Daten miteinander verknüpft werden. Dazu wurden die Teilnehmer beider Studien um Einwilligung gebeten, ihre Befragungsdaten mit anderen Datenquellen zusammenspielen zu dürfen. Hierbei ergibt sich die in Tabelle 17 dargestellte Zuspielbereitschaft: Für 80 Betriebe und 5 819 Personen können die Daten nicht nur aus den beiden Erhebungen zusammengespielt werden, sondern auch mit den im IAB vorliegenden Prozessdaten und dem IAB-Betriebspanel verknüpft werden.

Tabelle 17

Einwilligung zum Zuspieren von Daten

	Ja	Nein	Insgesamt
Befragte Betriebe			
absolut	80	18	98
Anteil in %	82	18	100
Befragte Arbeitnehmer			
absolut	5 819	585	6 404
Anteil in %	91	9	100

Aus den Prozessdaten des IAB wurden zwei Datensätze ausgewählt, die für die Ergänzung der Befragungsdaten im vorliegenden Zusammenhang am besten geeignet sind: die Beschäftigten-Leistungsempfänger-Historik (BLH) und das Betriebs-Historik-Panel (BHP).

Die BLH enthält Meldungen zur Art und Dauer der Beschäftigung und zum Bruttotagesentgelt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland seit 1975. Ab 1999 kommen die Meldungen der geringfügig Beschäftigten hinzu. Diese Beschäftigtenkonten werden durch Informationen zum Leistungsbezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe ergänzt. Damit erhält man tagesgenaue Angaben zu den Beschäftigungs- und Leistungsbezugsphasen einer Person.⁷ Aus dieser Grundgesamtheit werden für das Projekt WeLL nun zwei Auszüge erstellt. Der erste Auszug enthält die kompletten Erwerbsverläufe der Personen, die einer Zuspierung von Daten zugestimmt haben. Der zweite Auszug umfasst die vollständigen Erwerbsverläufe aller Personen, die am 31. Dezember 2006 in einem der 80 zustimmenden Betriebe beschäftigt waren. Das Merkmalspektrum beider Auszüge umfasst neben dem Meldegrund und den exakten Beginn- und Ende-Daten, Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Nationalität, Ausbildung), zur Beschäftigung (Personengruppe, Beruf, Stellung im Beruf, Bruttoentgelt) und zum Beschäftigungsbetrieb (Arbeitsort, Branche). Für die Leistungsbezugsepisoden werden auch die exakten Beginn- und Ende-Daten sowie die Art der Leistung und der Grund für das Bezugsende ausgewiesen.

Das BHP wird aus den Informationen der BLH erzeugt, indem die personenbezogenen Informationen auf Betriebsnummernebene aggregiert werden. Damit erhält man Informationen zu den Betrieben u.a. zur Größenklasse, Verteilung der Beschäftigten nach soziodemographischen Merkmalen (Ge-

⁷ Nicht enthalten sind Beamte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Wehrpflichtige und geringfügig Beschäftigte (bis einschließlich 1998). In den Leistungsbezugsphasen sind nur die Personen erfasst, die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten, d.h. Arbeitslosengeld (I), Arbeitslosenhilfe (bis einschließlich 2004) und Unterhaltsgeld. Es fehlen damit Angaben zu Arbeitslosen, die keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Dazu gehören auch Empfänger von Arbeitslosengeld II.

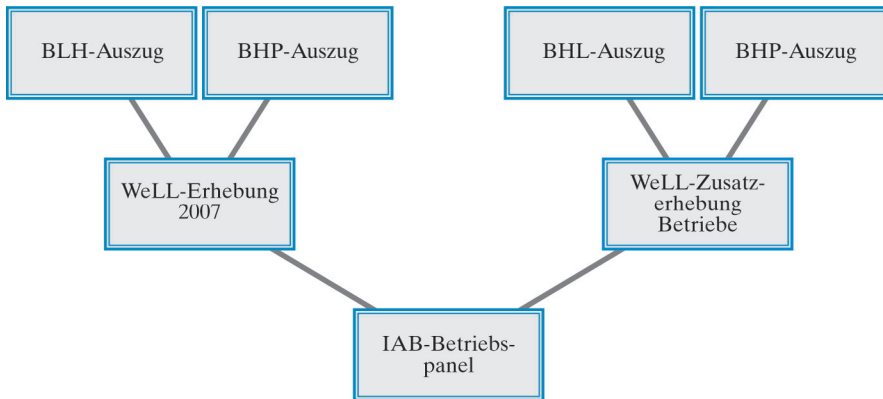
schlecht, Alter, Nationalität) aus der Grundgesamtheit aller deutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig oder (ab 1999) einem geringfügig Beschäftigten. Bei der Aggregation werden neben der Größe bestimmter Beschäftigtengruppen im Betrieb (z.B. Anzahl der Frauen, Anzahl der Deutschen) auch die Quartile der Bruttoentgelte berechnet. Das BHP wird standardmäßig für einen Stichtag pro Jahr (30. Juni) erstellt (Spengler 2007). Für das WeLL-Projekt werden zudem Querschnittsdaten zum 31. Dezember erzeugt. Auch hier werden wiederum zwei Auszüge erstellt. Der erste Auszug enthält alle Querschnitte ab dem Jahr 2000 für alle 80 zustimmenden Betriebe. Der zweite Auszug enthält die entsprechenden Daten für die Betriebe, in denen die zustimmenden Personen am 31. Dezember 2006 beschäftigt waren. Sobald neuere Daten vorliegen, werden zudem die Daten der Betriebe gezogen, in die diese Personen nach dem 31. Dezember 2006 gewechselt sind. In beiden Auszügen sind folgende Merkmale enthalten: Anzahl der Beschäftigten (nach Hauptbeschäftigung, Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung), Anzahl der Männer, Anzahl der Deutschen, Anzahl der Beschäftigten nach Bildungsniveau, Anzahl der Beschäftigten nach Altersklassen, Quantile von Lohn und Alter. Zusätzlich werden das Bundesland und die Branche des Betriebs ausgewiesen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Befragungsdaten mit dem IAB-Betriebspanel zu verknüpfen. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative Befragung, die seit 1993 in West- und seit 1996 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Die Erhebung umfasst eine Vielzahl von beschäftigungspolitischen Themen, z.B. Beschäftigungsentwicklung, Geschäftspolitik, Geschäftsentwicklung, Investitionen, Innovationen, Personalstruktur, Berufsausbildung, Personaleinstellungen und -abgänge, Personalsuche, Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten sowie allgemeine Angaben zum Betrieb.

Auf Basis dieser Datenquellen können unterschiedliche, am jeweiligen Forschungsinteresse orientierte *Linked Employer-Employee*-Datensätze aufgebaut werden. In Schaubild 8 sind die Verknüpfungsmöglichkeiten der Datenquellen abgebildet. Es ist geplant, die Auszüge aus den Prozessdaten jährlich zu aktualisieren und gegebenenfalls zu erweitern.

Für das Projekt WeLL sind jeweils im Herbst 2008 und 2009 zwei weitere Befragungswellen geplant. Dabei werden die panelbereiten Arbeitnehmer erneut kontaktiert und um eine weitere Teilnahme gebeten. Durch die Verknüpfung der Betriebsinformationen mit den Arbeitnehmerdaten entsteht ein Datensatz, der in Deutschland einmalig sein wird. Die dadurch zu gewinnenden Erkenntnisse zu verschiedensten Aspekten der Weiterbildung sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite sollen in bildungspolitische Handlungsempfehlungen für die Entwicklung einer kohärenten Strategie zur Förderung lebenslangen Lernens münden. Nach Abschluss der geplanten Pro-

Schaubild 8

Verknüpfungsmöglichkeiten der WeLL-Befragungsdaten mit weiteren Daten der BA und des IAB

— Verknüpfung auf Basis der zustimmenden Personen bzw. Betriebe

jektarbeiten soll der Paneldatensatz der wissenschaftlichen Forschung zur Verfügung gestellt werden.

Literatur

- Becker, G.S. (1964), *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beicht, U., E.M. Krekel und G. Walden (2006), Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Berichte zur beruflichen Bildung 274. BIBB, Bonn.
- Beicht, U., St. Schiel und D. Timmermann (2004), Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 33(1): 5–10.
- Bellmann, L. (2002), Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche. *Allgemeines Statistisches Archiv* 86 (2): 177–188.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006), *Berichtssystem Weiterbildung IX*. Bonn und Berlin.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.) (2002), Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 1. Bielefeld.
- Görlitz, K. (2008), Employer-Sponsored Continuous Training in Germany – An Empirical Analysis Using Establishment Data. RWI, Essen, mimeo.
- Hummelsheim, St. (2008), Lifelong Learning. Social developments and the consequences for labour and education. In F. Becker, K. Duffek and T. Mörschel (eds.), *Social*

- Democracy and Education. The European Experience. Forum Scholar for European Social Democracy. Amsterdam: Mets & Schilt, 240–266.
- Kuckulenz, A. (2006), Wage and Productivity Effects of Continuing Training in Germany: A Sectoral Analysis. ZEW Discussion Paper 06–025. Mannheim.
- Kuckulenz, A. and Th. Zwick (2003), The Impact of Training on Earnings- Difference Between Participant Groups and Training Forms. ZEW Discussion Paper 03–57. Mannheim.
- Loewenstein, M. and J. Spletzer (1999), General and Specific Training: Evidence and Implications. *Journal of Human Resources* 34(4): 710–733.
- Pannenberg, M. (1997), Financing On-The-Job Training: Shared Investment or Promotion Based System? Evidence from Germany. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 117: 525–543.
- Pischke, J.-St. (2001), Continuous Training in Germany. *Journal of Population Economics* 14: 523–548.
- Rosenblatt, B. von und F. Bilger (2008), *Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zur BSW-AES 2007*. TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Schröder, H., St. Schiel und F. Aust (2004), *Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse*. Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernens, Bielefeld.
- Spengler, A. (2007), Das Betriebs-Historik-Panel 1975-2005. FDZ Datenreport 4/2007. Nürnberg.
- Werner, D. (2006), Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. *iw-Trends* 33 (1).