

Ein „Doppel-Hürden“-Ansatz für das betriebliche Weiterbildungsverhalten und seine empirische Überprüfung mit Daten des IAB-Betriebspanels

Trotz steigender Bedeutung betrieblicher Weiterbildung qualifizieren 60 Prozent aller westdeutschen Betriebe ihre Mitarbeiter nicht weiter. Befragt man die Betriebe nach den Gründen dafür, so geben nur 19 Prozent von ihnen an, grundsätzlich keine nennen als Ursache, dass sie nur im 1. Halbjahr nicht weitergebildet haben, obwohl sie grundsätzlich Weiterbildung fördern, 12 Prozent dass sie ihre Mitarbeiter nur aus zeitlichen Gründen nicht für Weiterqualifizierung freigestellt haben und 57 Prozent dass die Qualifikation ihrer Mitarbeiter derzeit ausreicht. Dies legt nahe, dass der *Länge des Beobachtungszeitraums* bei Fragen nach dem *betrieblichen Weiterbildungsverhalten* Bedeutung zukommt. Der Beitrag geht von der Hypothese aus, dass bei Zugrundelegung eines längeren Beobachtungszeitraums der Anteil von weiterbildenden Betrieben steigen und ihre Weiterbildungsintensität zurückgehen würde und dass davon insbesondere bei Kleinbetrieben auszugehen ist.

Den Hintergrund dafür bilden frühe Arbeiten zur Bedeutung der Länge des Beobachtungszeitraums bei Kaufentscheidungen von Haushalten. So kann z. B. der Nichtkauf alkoholischer Getränke durch einen Haushalt bei einem kurzen Beobachtungszeitraum bedeuten, dass die Haushaltsmitglieder generell keinen Alkohol trinken oder dass sie auf früher gekaufte alkoholische Getränke zurückgreifen. Das lässt sich mit einem „Doppel-Hürden-Modell“ erklären: Die erste Hürde, die generell dem Kauf bestimmter Güter entgegensteht, kann sozialer, psychologischer oder ethnischer Natur sein, während die zweite Hürde in einem zu hohen Preis und/oder noch vorhandenen Vorräten bestehen kann. Verlängert man das Beobachtungsintervall und damit den Zeitraum, in dem ein Kauf erfolgen kann, so wird die zweite Hürde niedriger, weil Sonderangebote für das Gut wahrscheinlicher werden und/oder die Vorräte aufgebraucht sind.

Der Beitrag entwickelt zunächst ein „Doppel-Hürden-Modell“, um das *Weiterbildungsverhalten von Betrieben* abzubilden: Die *erste Hürde* ist, dass ein Betrieb eine *Beteiligung an Weiterbildung generell* als lohnend einstuft, weil auf Dauer die damit verbundenen *Kosten* nicht höher als die *Erlöse* sind, die er in Zukunft aufgrund der Qualifizierungsmaßnahme erwartet. Es wird abgeleitet, dass diese Weiterbildungskosten und -erlöse je nach Kapitalintensität, Innovationsorientierung und Größe der Betriebe, ihrer Beschäftigtenstruktur und ihren Arbeitsbeziehungen sehr unterschiedlich ausfallen und damit das betriebliche Weiterbildungsverhalten determinieren.

Die *zweite Hürde* ist, dass der Betrieb sich *konkret an Weiterbildung beteiligt*, weil die Qualifikation seiner Mitarbeiter nicht mehr ausreicht oder er dem vorbeugen möchte. Dies kann daraus resultieren, dass die letzten Weiterbildungsmaßnahmen länger zurückliegen oder Anlässe für Weiterbildung auftreten. Diese zweite Hürde wird bei einem längeren Beobachtungszeitraum niedriger, so dass *mehr der generell an Weiterbildung interessierten* Betriebe beobachtet werden können. In dem Beitrag wird davon ausgegangen, dass dies insbesondere bei Kleinbetrieben Bedeutung hat: Zum einen weil sich für sie kostengünstige interne Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Mindestteilnehmerzahl voraussetzen, nur in größeren Zeitabständen lohnen, zum anderen weil bei ihnen Anlässe für Weiterbildung, wie die Einführung neuer Produkte oder neuer Produktionsverfahren oder organisatorische Veränderungen, unregelmäßiger auftreten.

In Teil drei wird die Anwendbarkeit des Modells *empirisch* mit Daten des *IAB-Betriebspanels* überprüft. Inwieweit kann durch eine Verlängerung des Beobachtungszeitraums das Weiterbildungsverhalten von Betrieben besser abgebildet werden?

Zunächst ergibt die *deskriptive Analyse*, dass sich knapp die Hälfte der 2001 nicht weiterbildenden Betriebe bei einem längeren Beobachtungszeitraum (doch noch) an Weiterbildung beteiligt; insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe bilden ihre Mitarbeiter unregelmäßig weiter. Zudem unterscheiden sich nicht weiterbildende sowie unregelmäßig und regelmäßig weiterbildende Betriebe jeweils hinsichtlich der Mittelwerte bzw. Anteilsätze der erklärenden Variablen deutlich.

Bei der *multivariaten Analyse* wird im ersten Schritt die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsintensität für die Welle 2001 des Betriebspanels, d. h. für einen Beobachtungszeitraum von nur einem Jahr, berechnet und geschätzt, von welchen Einflussgrößen sie abhängen. Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse der drei Befragungswellen 2000 bis 2005 zusammengefasst, d. h. es wird aus dem „balanced panel“ ein Querschnitt gebildet, so dass ein Beobachtungszeitraum von sechs Jahren entsteht, für den die gleichen abhängigen Variablen berechnet und ihre Determinanten geschätzt werden.

Dabei zeigt sich zunächst, dass es eine Reihe von Variablen gibt, die Einfluss darauf haben, ob sich Weiterbildung für die Betriebe generell auszahlt, d. h. sie die erste Hürde überwinden. Bei der Verlängerung des Beobachtungszeitraums bleiben diese Strukturvariablen weitgehend unverändert. Dies zeigt der Vergleich unserer Probit- Schätzungen der Weiterbildungsbeteiligung und unserer Quasi-Likelihood-Schätzungen der Weiterbildungsintensität jeweils für 2001 und für 2000 bis 2005: Es erweisen sich jeweils die gleichen Variablen für die Kapitalintensität und die Innovationsorientierung sowie die gleichen Anteilsätze für die Beschäftigtenstruktur als signifikant. Nur die die Arbeitsbeziehungen kennzeichnenden Merkmale - Vorhandensein eines Betriebsrats und Bezahlung über Tarif - verlieren bei dem längeren Beobachtungszeitraum ihre Signifikanz, was gegen einen stabilen Einfluss auf das generelle Weiterbildungsverhalten spricht.

Zudem lässt sich eine Reihe konkreter Anlässe für Weiterbildung nachweisen, durch die die zweite Hürde für Weiterbildungsaktivitäten „übersprungen“ wird. Investitionen in Kommunikationstechnik und DV und Änderungen der Organisationsstruktur sind sowohl in dem kurzen als auch in dem längeren Beobachtungszeitraum signifikant für die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsintensität der Betriebe.

Diese Ergebnisse legen nahe, das hier vorgestellte Verfahren einer Verlängerung des Beobachtungszeitraums durch die Nutzung der Ergebnisse mehrerer Wellen von Panel-Datensätzen auf weitere ökonomische Fragestellungen anzuwenden.