

Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung im Spiegel betrieblicher Einschätzung

Weiterbildung von Beschäftigten kostet Zeit, gerade wenn sie einen neuen oder höheren beruflichen Abschluss vermitteln soll. Deshalb ist es notwendig, Konzepte zu etablieren, die Weiterbildungsplanung und Arbeitszeitgestaltung in Betrieben verknüpfen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in zwei repräsentativen Erhebungen Betriebe befragt, wie sie derartige Konzepte beurteilen. Der Beitrag präsentiert die wichtigsten Ergebnisse dieser Befragungen und zeigt durch binomiale Probit-Schätzungen, dass betriebliche Strukturmerkmale wie Betriebsgröße oder die wirtschaftsfachliche Zugehörigkeit dieses Urteil beeinflussen.¹

MARGIT LOTT

1. Einleitung

Berufliche und betriebliche Weiterbildung gewinnen an Bedeutung. Dabei geht es nicht nur um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und die Verbesserung von Teilhabechancen am Arbeitsmarkt. Die wachsende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften verleiht der betrieblichen Weiterbildung zunehmend eine wichtige Funktion, um den befürchteten Fachkräftemangel zu vermeiden und rückt sie damit noch stärker ins Zentrum des Interesses. Dennoch stagnieren betriebliche Weiterbildungsaktivitäten, und im internationalen Vergleich belegt Deutschland lediglich einen Platz im Mittelfeld (Behringer 2011, S. 17ff.).

Weiterbildung kostet Zeit und Geld. Dabei sind es oft nicht die direkten Kosten für Kurse und Lehrmittel, die Weiterbildungsaktivitäten behindern, sondern der Mangel an Zeit (Wotschack et al. 2011, S. 541). Opportunitätskosten, also die „Kosten für die Arbeitszeit, die nicht produktiv, sondern in einer Bildungsmaßnahme verbraucht werden“, (OECD 2012, S. 508) spielen eine wichtige Rolle. Dies trifft im besonderen Maße auf Weiterbildungen zu, die auf einen neuen oder höheren Berufsabschluss abzielen und somit einen längeren Zeitraum beanspruchen.

Betriebliche Weiterbildung ist deshalb eng mit Fragen der Arbeitszeitgestaltung verschränkt. Dabei geht es sowohl darum, im Laufe der Lebensarbeitszeit eines Beschäftigten

gezielt arbeitsfreie Abschnitte für Bildung zu schaffen, als auch temporäre krisenbedingte Unterauslastungen verstärkt für Weiterbildung zu nutzen. Diese Ideen sind nicht neu und die Vorteile entsprechender Konzepte liegen auf der Hand (Dobischat/Seifert 2003, S. 7ff.). Die praktische Umsetzung scheint jedoch mit Schwierigkeiten verbunden zu sein. Weiterbildung spielt bei langfristig angelegten Arbeitszeitkonten nur eine geringe Rolle. Auch die Wirtschaftskrise 2009 hätte noch stärker für Qualifizierung genutzt werden können (Bogedan 2010, S. 318).

Für eine zunehmende Verbreitung und Anwendung verschränkter arbeitszeit- und bildungspolitischer Modelle ist von entscheidender Bedeutung, dass diese auch in den Betrieben akzeptiert und umgesetzt werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat deshalb in zwei Erhebungen Betriebe danach befragt, wie sie tem- ▶

1 Dieser Beitrag entstand im Rahmen des Projekts „Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung im Betrieb – Akzeptanz, Potenziale und Wirkungen“ (Projekt Nr. 2011-513-3), das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Ich danke Friederike Behringer, Claudia Bogedan, Rolf Dobischat, Ulrich Nordhaus, Hartmut Seifert, Christine Wimbauer und Thomas Zwick, die als Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats mit konstruktiver Kritik und hilfreichen Hinweisen die Entstehung dieses Beitrags unterstützt haben. Auch Eugen Spitznagel und Gesine Stephan möchte ich für die engagierte Beteiligung und die hilfreichen Anmerkungen danken.

poräre Arbeitszeitverkürzungen für längerfristige Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter beurteilen. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt und analysiert.

Nach einem kurzen Verweis auf theoretische Grundlagen der Weiterbildung und der Darstellung der aktuellen Problemlage verschränkter Arbeitszeit- und Bildungskonzepte im betrieblichen Kontext im Abschnitt 2 präsentiert Abschnitt 3 ausgewählte Ergebnisse dieser Untersuchung: Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe steht längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich positiv gegenüber, fast ein Drittel signalisiert eine Bereitschaft, sich auch an den Kosten dafür zu beteiligen. Analysen mit Probit-Schätzungen finden statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen betrieblichen Strukturmerkmalen wie der Betriebsgröße oder der wirtschaftsfachlichen Zugehörigkeit eines Betriebes und seiner Haltung zu längerfristiger Weiterbildung.

2. Weiterbildung und Arbeitszeitgestaltung im betrieblichen Kontext

2.1 Betriebliche Weiterbildung

Humankapitaltheoretische Ansätze bilden die theoretische Basis für die Erklärung von Weiterbildung aus ökonomischer Sicht. Kosten für Weiterbildung stellen Investitionen in Humankapital dar. Personen werden sich in der Regel dann weiterbilden, wenn die durch die Qualifizierung erwarteten Erträge höher sind als die damit verbundenen Kosten. Auch Betriebe folgen in ihrer Entscheidung für die Finanzierung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten einem Kosten-Nutzen-Kalkül. Nach der Theorie von *Becker* würden Betriebe nur dann die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanzieren, wenn diese „firmenspezifische“ Inhalte vermittelt, die ausschließlich im weiterbildenden Betrieb zur Anwendung kommen könnten. Investitionen in „allgemeines“ Humankapital wären dagegen aus betrieblicher Sicht nicht rational (*Becker* 1993, S. 30ff.; *Behringer et al.* 2009, S. 37ff.).

In der Praxis erweist sich eine klare Abgrenzung zwischen „allgemeinen“ und „firmenspezifischen“ Kenntnissen als schwierig. Das Vorhandensein allgemeiner Kenntnisse ist zudem meist Voraussetzung dafür, dass firmenspezifische Kenntnisse überhaupt erworben werden können. *Lazear* definiert zunächst alle Fertigkeiten und Kenntnisse als „allgemein“. Erst durch die spezielle Kombination und Gewichtung im jeweiligen Betrieb werden diese dann „firmenspezifisch“ (*Lazear* 2009, S. 915).

Theorien über die Unvollkommenheiten der Arbeitsmärkte und Informationsasymmetrien dienen ebenfalls als Begründung dafür, warum Betriebe faktisch auch „allgemeine“ Weiterbildungsinhalte finanzieren, obwohl dies nach den theoretischen Überlegungen von *Becker* nicht rational wäre (*Acemoglu/Pischke* 1999, S. 539ff.; *Katz/Zidermann* 1990, S. 1148ff.; *Backes-Gellner et al.* 2009, S. 38).

Genauso wenig wie eine trennscharfe Differenzierung zwischen allgemeinen und firmenspezifischen Kenntnissen möglich ist, lässt sich eine optimale Verteilung der Weiterbildungskosten² auf Arbeitgeber und Mitarbeiter ableiten. In der Praxis findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen. Häufig beteiligen sich Arbeitnehmer an den Kosten der Weiterbildung über zeitliche Aufwendungen, indem sie entweder ihre Freizeit einsetzen oder angesparte Guthaben aus Arbeitszeitkonten verwenden (*Busse/Seifert* 2009, S. 69ff.).

2.2 Weiterbildung und flexible Arbeitszeiten

Zeit ist somit ein wichtiger Kostenfaktor der betrieblichen Weiterbildung. Das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (*Flexi-II-Gesetz*) vom 21. Dezember 2008 hat diese zeitlichen Kosten gewissermaßen monetarisiert: Angesparte Zeitguthaben können nach Maßgabe dieses Gesetzes als Wertguthaben in Geldeinheiten geführt werden (*Seifert et al.* 2013, S. 134). Allerdings bezieht sich diese Möglichkeit vor allem auf Langzeitkonten und diese sind nach wie vor kaum verbreitet, im Gegensatz zu den eher kurzfristig angelegten Arbeitszeitkonten, die immer mehr zum Einsatz kommen (*Ellguth et al.* 2013, S. 1).

Bei der Nutzung von langfristig angelegten Arbeitszeitguthaben konkurriert Weiterbildung mit anderen Verwendungsoptionen wie Familienzeiten, „Sabbaticals“ oder einem vorgezogenen Renteneintritt und spielt dabei eher eine untergeordnete Rolle (*Seifert et al.* 2013, S. 139). Das IAB-Betriebspanel verzeichnet sogar einen deutlichen Rückgang der Nutzung von Langzeitkonten für Weiterbildungszwecke (*Ellguth et al.* 2013, S. 5).

Werden Langzeitkonten für Weiterbildung genutzt, so kann auch von Lernzeitkonten gesprochen werden. Diese könnten eine „antizyklische Weiterbildung“ erleichtern. Das bedeutet, in Phasen guter Auftragslage sollen Zeit- und Finanzpolster aufgebaut werden, um dann in konjunkturell schwächeren Zeiten für Weiterbildung genutzt zu werden (*Seifert* 2010, S. 361ff.).

Die Erfahrungen des letzten Konjunkturzyklus haben jedoch einmal mehr gezeigt, dass diese theoretisch bestehende Idee in der Praxis kaum realisiert wird. Während der Abbau von angesparten Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten in der Wirtschaftskrise 2009 maßgeblich dazu beigetragen hat, dass es trotz erheblicher Auftragseinbrüche kaum zu Beschäftigungsabbau kam (*Möller* 2010, S. 333), wurde die geringere Kapazitätsauslastung in der Krise nur wenig für Weiterbildung genutzt. Tatsächlich nahmen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im Krisenjahr 2009 eher ab, gerade in Betrieben, die davon betroffen waren (*Stegmeier* 2010, S. 5).

² Eine formalisierte Darstellung betrieblicher Kosten-Nutzen-Abwägungen zur Weiterbildung findet sich bei *Zickert* 2007, S. 17.

3. Betriebliche Einschätzung einer Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung

3.1 Fragestellung und Daten

Inwieweit verschränkte arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen in betriebliche Prozesse eingebunden werden, liegt weitgehend bei den Betrieben. Deshalb ist es wichtig, Informationen darüber zu gewinnen, wie Betriebe eine Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel einer längerfristigen Weiterbildung beurteilen. Das IAB hat in den Jahren 2005 und 2007 Betriebe nach ihrer Meinung zu Maßnahmen befragt, die Beschäftigten mit verkürzter Arbeitszeit bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis eine längerfristige Qualifizierung ermöglichen sollen.³ Diese sollte dazu dienen, eine abgebrochene Berufsausbildung abzuschließen oder einen höheren Abschluss zu erwerben. Die durchgeführten Erhebungen zielen also nicht auf tatsächlich erfolgte Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben.⁴ Sie sollen vielmehr ein Meinungsbild betrieblicher Einstellungen zu verschränkten arbeitszeit- und bildungspolitischen Modellen zeichnen und so Hinweise geben, wie entsprechend ausgerichtete Maßnahmen von den Betrieben in Deutschland aufgenommen werden würden.

Die Befragungen richten sich auf Weiterbildungsmaßnahmen, die auf einen längeren Zeitraum angelegt sind und nur mit einer Reduktion der im Produktionsprozess zu leistenden Arbeitszeit zu bewerkstelligen sind. Kurzzeitige oder arbeitsbegleitende Qualifizierungen und Weiterbildungen, die der Beschäftigte vollständig in seiner Freizeit besucht, sind nicht berücksichtigt. Der in dieser Erhebung verwendete Weiterbildungsbegriff beschränkt sich somit auf eine bestimmte Form der Weiterbildung. In seiner Formulierung ist er jedoch eher offen, da die Erhebung eine allgemeine Einschätzung dieser längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen und nicht ihre tatsächliche Realisierung erfassen will. Es wurden auch keine Fragen zu konkreten Weiterbildungsregelungen gestellt, die bereits in einigen Branchen tarifvertraglich festgelegt sind und umgesetzt werden. Die Befragungen beziehen Betriebe unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit ein. Befragt werden auch sehr kleine Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, in denen tarif- oder betriebliche Regelungen kaum verbreitet sein dürften. Um dieser strukturellen Vielfalt gerecht zu werden, wurde der eher allgemein gehaltene Weiterbildungsbegriff gewählt.

Neben der Frage nach der Einstellung sollten Betriebe auch angeben, ob sie bereit wären, sich an den Kosten einer längerfristigen Weiterbildung zu beteiligen. Dabei verweist die Frage zur Kostenbeteiligung in der Erhebung explizit auf die potenziellen Vorteile der Weiterbildung für den Betrieb. Diese Vorteile hängen auch davon ab, welche Inhalte vermittelt werden. So war zu erwarten, dass Betriebe Wei-

terbildungsmaßnahmen in dem Maße positiv beurteilen und Bereitschaft zur Kostenübernahme zeigen würden, wie diese auf ihre Bedürfnisse abgestimmt wären. Deshalb wurde in der Untersuchung nicht nur gefragt, was Betriebe *grundsätzlich* von längerfristigen Weiterbildungen halten, sondern auch, wie sie diese einschätzen, wenn sie *betrieblich abgestimmt* sind.

Die Fragen zum Thema Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung wurden in die schriftliche Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots⁵ (EGS) integriert. Die EGS befragt regelmäßig einen repräsentativen Querschnitt aller Betriebe und Verwaltungsstellen in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die schriftlichen Befragungen erfolgen jeweils im Herbst eines Jahres mit wechselnden Stichproben. Im Herbst 2005 beteiligten sich daran knapp 10.000 Betriebe. In diesem Jahr lag der Rücklauf unter der sonst für die EGS üblichen Anzahl. Fragen zur Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung wurden im Herbst 2007 erneut gestellt. In diesem Jahr beteiligten sich wieder über 14.000 Betriebe an der Befragung⁶ (Tabelle 1).

3.2 Deskriptive Ergebnisse

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe äußert sich grundsätzlich positiv gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung und ein Drittel signalisiert zugleich die Bereitschaft zur Kostenbeteiligung. Bei den betrieblich abgestimmten Maßnahmen urteilen 79 % der Betriebe positiv. Mehr als 60 % wären auch bereit, sich an den Kosten für diese Maßnahmen zu beteiligen. Verhältnismäßig wenig Betriebe geben ein explizites Negativurteil ab: 11 % bei den grundsätzlichen und 4 % bei den betrieblich abgestimmten Maßnahmen. Ein Drittel der Betriebe würde sich in keinem Fall an den Kosten für längerfristige Weiterbildung unter der Bedingung einer Arbeitszeitverkürzung beteiligen. 13 % verweigern eine Kostenübernahme auch für betrieblich abgestimmte Maßnahmen. Ein relativ großer Teil der Betriebe äußert sich unentschieden, vor allem bei den Fragen, ►

3 Der Wortlaut im Fragebogen lautet: „Beschäftigte sollten sich bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis längere Zeit ganz oder teilweise – mit entsprechend reduziertem Arbeitseinkommen – ihrer Weiterbildung widmen können (z. B. Vollendung einer früher abgebrochenen Berufsausbildung) oder Erwerb eines anderen / höheren Abschlusses). Wie beurteilen Sie solche Überlegungen? – grundsätzlich/– wenn Weiterbildung auf betriebliche Bedürfnisse abgestimmt ist.“

4 Ein Überblick über die wichtigsten Weiterbildungserhebungen und die darin verwendeten Definitionen von Weiterbildung findet sich bei Anger et al. 2012, S.9.

5 <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>

6 Die Rücklaufquote lag im Herbst 2005 bei etwa 16 %, im Herbst 2007 bei knapp 20 %.

TABELLE 1

Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung

Angaben in Prozent (Anteil der Betriebe) und absoluten Zahlen

	Gesamt		2005		2007		Differenz	
	grund-sätzlich	betriebl. abgest.	grund-sätzlich	betriebl. abgest.	grund-sätzlich	betriebl. abgest.	grund-sätzlich	betriebl. abgest.
Beurteilung								
positiv	58	79	57	79	59	79	2 **	-0
negativ	11	4	13	4	10	4	-3 ***	-0 *
unentschieden	31	17	29	16	31	17	2 ***	1 *
Anzahl der Beobachtungen#	20.678	20.724	8.682	8.676	11.996	12.048		
Kostenbeteiligung								
ja	30	64	33	68	28	61	-5 ***	-7 ***
nein	32	13	33	13	31	13	-2 **	0
unentschieden	38	23	34	19	41	26	7 ***	6 ***
Anzahl der Beobachtungen##	19.782	20.445	8.363	8.563	11.419	11.882		

Anzahl der Betriebe, die „positiv“, „negativ“ oder „unentschieden“ urteilen; fehlende Antworten nicht berücksichtigt.

Anzahl der Betriebe, die ja, „nein“ oder „unentschieden“ antworten; fehlende Antworten nicht berücksichtigt.

* (**) [***] Differenz signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] %.

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (2005 und 2007).

WSI Mitteilungen

die grundsätzliche Maßnahmen betreffen. Bei der Frage der Kostenbeteiligung sind es hier sogar 38 %.

Die Unterschiede zwischen den beiden Erhebungsjahren⁷ treten vor allem bei der Bereitschaft zur Kostenübernahme auf. Der Anteil der Betriebe, der sich grundsätzlich an den Kosten für längere Weiterbildungen beteiligen würde, sinkt von 33 % im Jahr 2005 auf 28 % im Jahr 2007. Bei den betrieblich abgestimmten Maßnahmen sinkt dieser Anteil sogar um sieben Prozentpunkte. Dagegen liegen die Anteile der Betriebe, die sich unentschieden äußern, vor allem bei den Fragen zur Kostenbeteiligung im Jahr 2007 deutlich höher als zwei Jahre zuvor. Auch die Anteile der Betriebe, die die Fragen zur betrieblichen Weiterbildung nicht beantworten, sind in 2007 deutlich größer als in 2005. Dieser Befund kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich viele Betriebe bisher nicht mit einer Verzahnung von Arbeitszeit- und Weiterbildungspolitik beschäftigt haben oder dass hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung eine gewisse Unsicherheit vorherrscht.

3.3 Multivariate Analyse

3.3.1 Vier Probit-Modelle

Die deskriptiven Ergebnisse variieren mit der Betriebsgröße, der wirtschaftsfachlichen Zugehörigkeit und anderen betrieblichen Merkmalen. Um Hinweise darauf zu erhalten, welche betrieblichen Faktoren unter Kontrolle der Einflüsse der anderen Strukturmerkmale eine positive Einstellung zu einer Arbeitszeitverkürzung für Weiterbildung begünstigen, wurden multivariate Analysen durchgeführt. Die folgenden Ausführungen zeigen die Ergebnisse von vier

Probit-Schätzungen. Die dichotomen abhängigen Variablen sind dabei die Positivantworten zu den Fragen nach der Beurteilung und der Bereitschaft zur Kostenbeteiligung: In der ersten Schätzung nimmt die abhängige Variable den Wert „1“ an, wenn ein Betrieb längerfristige Weiterbildung grundsätzlich positiv beurteilt. In der zweiten Schätzung gilt „1“, wenn die betrieblich abgestimmte Weiterbildung positiv beurteilt wird. Die Schätzungen drei und vier betreffen die Kostenbeteiligung. Die abhängige Variable nimmt den Wert „1“ an, wenn ein Betrieb auf die Frage nach der Bereitschaft zur Kostenübernahme mit Ja antwortet. Auch hier werden die Schätzungen getrennt für die Grundsatzfrage und für den Fall von betrieblich abgestimmten Maßnahmen durchgeführt.

Die Regressionskoeffizienten einer Probit-Schätzung zeigen, ob eine erklärende Variable einen statistisch signifikanten positiven oder negativen Einfluss auf die abhängige Variable ausübt. Die Stärke dieses Effektes ist daraus jedoch nur schwer abzuleiten. Um dennoch Aussagen über die Größe des Zusammenhangs machen zu können, werden im Folgenden die marginalen Effekte ausgewiesen. Sie geben an, um wie viele Prozentpunkte die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass die abhängige Variable den Wert „1“ annimmt, wenn die unabhängige Variable um Eins steigt. Die Veränderung bezieht sich dabei auf die jeweilige Referenzgröße.

7 Eine detaillierte Auswertung der Ergebnisse des Jahres 2005 findet sich bei Zickert 2007, S.31ff.

3.3.2 Hypothesen

Durch die Einbettung der Fragen in die EGS steht eine Vielzahl von betrieblichen Merkmalen zur Verfügung, die als erklärende Variable herangezogen werden können. Ein wichtiger Bestandteil im Katalog dieser Variablen ist die wirtschaftsfachliche Zugehörigkeit. Unterschiedliche Produktionsprozesse und institutionelle Bedingungen führen dazu, dass Bedarf und Notwendigkeit für betriebliche Weiterbildung in den Sektoren unterschiedlich ausgeprägt sind (Behringer/Descamps 2009, S. 95). Die empirische Weiterbildungsforschung bestätigt den Zusammenhang zwischen *Wirtschaftszweig* und Weiterbildungsaktivität (Käpplinger 2007, S. 393; Bellmann/Leber 2005, S. 37). Es ist zu erwarten, dass auch die Akzeptanz längerfristiger Weiterbildungsmaßnahmen in Verbindung mit Arbeitszeitverkürzung in den unterschiedlichen Sektoren variiert. In den Probit-Modellen werden 16 Wirtschaftszweige berücksichtigt, wobei der Handelssektor als Referenzsektor⁸ festgelegt wurde.

Bei der *Betriebsgröße* wird nach fünf Betriebsgrößenklassen differenziert. Als Vergleichsgröße gelten Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten⁹. Großbetriebe sind im Durchschnitt weiterbildungsaktiver als Kleinbetriebe (Bellmann/Leber 2005, S. 37). Für Letztere dürften gerade längerfristige Qualifizierungen, auf die sich die Erhebung bezieht, schwierig zu realisieren sein. Insofern ist zu erwarten, dass auch bei den Einstellungen zu längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen die marginalen Effekte bei allen Betriebsgrößenklassen im Vergleich zu den Kleinbetrieben positiv sind.

Neben diesen typischen Merkmalen stehen aus der EGS auch Indikatoren für *dynamische Prozesse* im Betrieb zur Verfügung. Zusätzlicher Personalbedarf könnte dazu führen, dass Betriebe interne Personalentwicklungsmaßnahmen verstärkt in den Blick nehmen und deshalb eine positivere Haltung gegenüber längerfristiger Weiterbildung zeigen. So soll untersucht werden, ob Betriebe, die gerade Personal suchen, längerfristige Weiterbildungen anders beurteilen als Betriebe ohne Personalsuche. In expandierenden Betrieben dürfte die Weiterbildung des Personals ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Möglicherweise ist sie sogar eine Ursache der positiven Entwicklung.¹⁰ Die Beschäftigtenentwicklung wird in den Modellen aus zwei Perspektiven berücksichtigt: Sowohl die tatsächliche Veränderung der Mitarbeiterzahl innerhalb des letzten Jahres als auch die für das nächste Jahr erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahl werden als erklärende Variable verwendet.

Schließlich werden in der EGS Betriebe gefragt, ob das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte ihre Geschäftstätigkeit in den letzten zwölf Monaten beeinträchtigt hat. Die Berücksichtigung dieser Variable soll Hinweise geben, ob Personalengpässe die Beurteilung von längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen und die Bereitschaft, dafür Kosten zu übernehmen, beeinflussen. Die empirische Weiterbildungsforschung kommt bei ähnlichen Fragestellungen bisher zu unterschiedlichen Ergebnissen (Gerhards et al.

2012, S. 21; Seyda/Werner 2012, S. 12ff.; Brücker et al. 2012, S. 262).

Als eine weitere zentrale Determinante für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten hat sich in der bisherigen Forschung die *Personalstruktur* eines Betriebes erwiesen. Betriebe, die ihr Angebot vornehmlich mit geringqualifizierter Arbeit erstellen, sehen möglicherweise keinen Bedarf, ihren Mitarbeitern in längeren Weiterbildungsmaßnahmen eine höhere Qualifikation zu vermitteln. So lässt sich zwischen einem hohen Anteil an geringqualifizierten Beschäftigten und der Einstellung zu längerfristiger Weiterbildung eher ein negativer Zusammenhang erwarten. Bei Betrieben mit vielen Auszubildenden dürfte der Zusammenhang dagegen eher positiv sein. Ein hohes Angebot an Ausbildungsplätzen signalisiert, dass Betriebe der Qualifizierung generell einen hohen Stellenwert zuweisen (Moraal/Schönfeld 2012, S. 335). Dies sollte sich auch in der Beurteilung längerfristiger Weiterbildung widerspiegeln.

Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zeichnen ein differenziertes Bild. Frauen beteiligen sich sogar etwas häufiger an betrieblicher Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen, allerdings nur solange sie keinen familiären Verpflichtungen nachgehen müssen (Leber/Möller 2008, S. 416). Nicht eindeutig in der betrieblichen Weiterbildungsforschung sind die Ergebnisse, wenn es um den Einfluss des Frauenanteils auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten geht (Käpplinger 2007, S. 393; Düll/Bellmann 1998, S. 220). Ob und in welche Richtung ein hoher Frauenanteil auch die Einstellung zu längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen beeinflusst, lässt sich insofern nur schwer vorhersagen.

Was die Beteiligung von Teilzeitkräften betrifft, sind die Ergebnisse der Weiterbildungsforschung einheitlicher und entsprechen den humankapitaltheoretischen Überlegungen: Teilzeitbeschäftigten steht weniger produktive Arbeitszeit zur Amortisation der Weiterbildungsinvestitionen zur Verfügung. Sie sind in der betrieblichen Weiterbildung tatsächlich unterrepräsentiert und werden seltener an betrieblichen Personalentwicklungsprogrammen beteiligt als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen und Kolleginnen (De Grip/Nelen 2009, S. 80). Insofern lässt sich auch bei der Beurteilung längerer Weiterbildungsmaßnahmen eher ein negativer Zusammenhang erwarten. ▶

8 Dieser Sektor enthält nach der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) die meisten Betriebe.

9 In dieser Größenklasse finden sich nach der Betriebsstatistik der BA die meisten Betriebe.

10 In der empirischen Forschung zur betrieblichen Weiterbildung gibt es allerdings auch Befunde, die nicht auf einen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und wachsenden Beschäftigtenzahlen im Betrieb schließen lassen (Käpplinger 2007, S. 391).

Über die Differenzierung nach West- und Ostdeutschland soll ein *regionaler Aspekt* in die Liste der erklärenden Variablen mit einbezogen werden. Regionale Besonderheiten beeinflussen die Weiterbildungsentscheidungen der Betriebe (Bellmann et al. 2011, S. 581ff.). Niedrige regionale Arbeitslosenquoten gehen mit hohen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe einher (Käpplinger 2007, S. 386). Für Westdeutschland könnte sich wegen der vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktlage ein positiver Effekt ergeben.

Die konjunkturelle Situation und die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt waren in den beiden Befragungsjahren unterschiedlich. Um einen Hinweis darauf zu erhalten, welchen Einfluss sie im jeweiligen *Befragungsjahr* auf die Einschätzung längerfristiger Weiterbildungsmaßnahmen haben, wurde das Erhebungsjahr als erklärende Variable in das Modell aufgenommen.¹¹ Die erste Befragung im Jahr 2005 erfolgte in wirtschaftlich eher schwächeren Zeiten mit hohen Arbeitslosenzahlen.¹² Dagegen fiel die zweite Befragung im Jahr 2007 in eine ökonomisch stärkere Phase, die von wachsenden Klagen über einen drohenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften begleitet war. Betriebliche Weiterbildung wurde zunehmend als eine wichtige Strategie gegen den befürchteten Fachkräftemangel angesehen. Das könnte 2007 in den Betrieben ein positiveres Klima für längere Weiterbildungsmaßnahmen erzeugt haben als noch 2005. Andererseits ist die hier erfragte Weiterbildung explizit verbunden mit einer Reduktion der produktiven Arbeitszeit, die gerade in Zeiten steigender Auftragsgänge und längerer Stellenbesetzungszeiten von den Betrieben schwerer kompensiert werden kann. Dies könnte wiederum erklären, wenn Betriebe in 2007 gegenüber längerfristiger Weiterbildung eher zurückhaltender sind als 2005.

3.3.3 Ergebnisse

Die Ergebnisse in *Tabelle 2* zeigen, dass bei den Fragen zur Kostenbeteiligung die marginalen Effekte der erklärenden Variablen häufiger statistisch signifikant und oft stärker ausgeprägt sind.

Wirtschaftszweige: Bei der grundsätzlichen Beurteilung findet sich bei den *Wirtschaftszweigen* ein statistisch signifikanter positiver Zusammenhang vor allem für die Dienstleistungssektoren. Am stärksten ausgeprägt ist er im Bereich der Sozialen Dienstleistungen. Im Vergleich zum Referenzsektor Handel besteht eine um etwa 13 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb längerfristige Weiterbildung grundsätzlich positiv beurteilt. Bei den Fragen zur Kostenbeteiligung sind es vor allem das Kredit- und Versicherungsgewerbe und die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, bei denen sich signifikant positive Effekte zeigen. Die Betriebe dieser Wirtschaftszweige sind allgemein weiterbildungsaktiver als Betriebe anderer Sektoren (Behringer/Schönfeld 2012, S. 16). Dies spiegelt sich auch in ihrer Einstellung zu längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen wider. Bei der Bereitschaft zur Kostenübernahme finden sich

für einige Wirtschaftszweige signifikante negative Effekte. Dieser ist am stärksten beim Gastgewerbe: Die Wahrscheinlichkeit, bei betrieblich abgestimmten längerfristigen Weiterbildungen die Kosten zu übernehmen, liegt bei Betrieben des Gastgewerbes über 10 Prozentpunkte unter der des Handelssektors.

Betriebsgröße: Bei der *Betriebsgröße* zeigen die Ergebnisse noch größere Unterschiede zwischen der Beurteilung der Maßnahmen und der Bereitschaft zur Kostenübernahme. Bei der grundsätzlichen Beurteilung der längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen ergeben die Schätzungen negative Effekte. Das bedeutet: Sehr kleine Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern urteilen etwas häufiger positiv als größere.¹³ Bei der Frage nach der Bereitschaft zur Kostenbeteiligung an betrieblich abgestimmten Maßnahmen findet sich dagegen der aus der betrieblichen Weiterbildungsforschung bekannte Zusammenhang. Die Wahrscheinlichkeit hierzu liegt bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern um 16 Prozentpunkte über der von sehr kleinen Betrieben.

Entwicklung: Für die Indikatoren zur *Entwicklung* der Betriebe ergeben sich nur zum Teil die erwarteten Effekte. Das Merkmal Personalsuche zeigt zwar in allen vier Modellen positive Korrelationen. Bei der grundsätzlichen Beurteilung längerfristiger Weiterbildung ist der marginale Effekt jedoch gar nicht und bei der Beurteilung betrieblich abgestimmter Maßnahmen nur schwach signifikant. Bei der Bereitschaft zur Kostenübernahme sind die Effekte allerdings in beiden Fällen deutlich signifikant und positiv. Für Betriebe mit expansiver Entwicklung zeigt sich nur bei der grundsätzlichen Beurteilung ein leicht signifikant positiver Effekt.

Durchgehend signifikant und positiv sind die Effekte, wenn ein Betrieb auch für die Zukunft steigende Mitarbeiterzahlen erwartet. Dies gilt sowohl für die Beurteilung der Maßnahmen als auch für die Bereitschaft zur Kostenübernahme. Im Unterschied zu den Betrieben mit Personalabbau sind bei denen, die auch für die Zukunft sinkende Beschäf-

11 Getrennte Probit-Schätzungen für beide Erhebungsjahre ergaben leichte Differenzen in der Höhe der marginalen Effekte. Bei der Richtung der Zusammenhänge und bei den Signifikanzen waren jedoch keine Unterschiede zu erkennen, sodass im Folgenden nur die Ergebnisse für die Schätzungen mit dem zusammengefassten Datensatz dargestellt werden.

12 Diese waren in 2005 allerdings zum Teil auch der Einführung der Hartz-IV-Gesetze geschuldet.

13 Dieses Ergebnis hängt jedoch auch damit zusammen, dass bei der Schätzung die Betriebe nicht berücksichtigt wurden, die zur längerfristigen Weiterbildung keine Angaben machten. Hierzu gehören überproportional viele sehr kleine Betriebe. Werden diese Fälle in die Schätzungen einbezogen, ändert sich auch bei den marginalen Effekten zur grundsätzlichen Beurteilung das Vorzeichen. Allerdings sind die Effekte nur relativ schwach ausgeprägt.

TABELLE 2

Binomiale Probitmodelle – durchschnittliche marginale Effekte

	Beurteilung positiv grundsätzlich	Beurteilung positiv betriebl. abgestimmt	Bereitschaft zur Kostenbeteiligung grundsätzlich	Bereitschaft zur Kostenbeteiligung betriebl. abgestimmt
Wirtschaftszweige (Referenz=Handel)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,043 **	0,029 *	0,021	0,005
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel	-0,023	-0,031 *	-0,013	-0,057 ***
Holz, Papier, Druck- und Verlagsgewerbe	0,029	-0,002	0,044 **	0,013
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	0,020	0,036 **	0,044 **	0,076 ***
Metall, Metallerzeugnisse	0,034 *	0,023	0,036 *	0,048 **
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	0,025	0,028 *	0,062 ***	0,070 ***
Energie, Bergbau	-0,003	-0,020	0,109 ***	0,094 ***
Baugewerbe	-0,021	-0,012	-0,020	-0,051 ***
Gastgewerbe	0,044 **	-0,037 **	-0,027	-0,104 ***
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-0,001	-0,038 **	0,017	-0,032 *
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,051 **	0,047 ***	0,127 ***	0,102 ***
Wirtschaftliche Dienstleistungen	0,066 ***	0,040 ***	0,105 ***	0,074 ***
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	0,056 ***	0,022 *	0,069 ***	0,016
Soziale Dienstleistungen	0,134 ***	0,082 ***	0,149 ***	0,083 ***
Öffentliche Verwaltung	0,012	-0,011	0,071 ***	-0,001
Betriebsgröße (Referenz = Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten)				
10 bis 49 Beschäftigte	-0,017 **	0,002	0,036 ***	0,071 ***
50 bis 249 Beschäftigte	-0,029 **	0,013	0,047 ***	0,126 ***
250 bis 499 Beschäftigte	-0,002	0,038 **	0,066 ***	0,162 ***
über 500 Beschäftigte	-0,008	0,013	0,076 ***	0,163 ***
Entwicklung				
Personalsuche	0,004	0,015 *	0,033 ***	0,034 ***
Gestiegene Beschäftigtenzahl	0,017 *	0,007	-0,006	-0,001
Gesunkene Beschäftigtenzahl	0,001	-0,004	-0,030 ***	-0,021 **
Erwartetes Beschäftigtenwachstum	0,045 ***	0,042 ***	0,043 ***	0,053 ***
Erwartetes Sinken der Beschäftigtenzahl	0,030 ***	0,020 **	-0,005	-0,003
Fehlendes geeignetes Personal	0,025	0,020	0,015	0,019
Personalstruktur				
Anteil Geringqualifizierte > 30 Prozent	-0,003	-0,011	-0,042 ***	-0,065 ***
Keine Geringqualifizierten	-0,001	-0,019 ***	-0,008	-0,023 ***
Anteil Azubis > 10 Prozent	0,032 ***	0,029 ***	0,041 ***	0,044 ***
Frauenanteil > 70 Prozent	0,009	-0,005	0,003	-0,002
Anteil Teilzeitbeschäftigte > 30 Prozent	-0,010	-0,001	-0,031 ***	-0,005
Westdeutschland				
	0,039 ***	0,010 *	0,002	0,012 *
Jahr				
	0,013 *	-0,004	-0,052 ***	-0,070 ***
Beobachtungen#	20.678	20.724	19.782	20.445
Pseudo R2	0,010	0,012	0,023	0,037

Betriebe, die keine Angaben machen, sind in den Schätzungen nicht berücksichtigt.
* (**) (***) Effekt signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] %.

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (2005 und 2007).

WSI Mitteilungen

tigtenzahlen erwarten, die Effekte bei der *Beurteilung* grundsätzlicher und bei betrieblich abgestimmter längerfristiger Weiterbildung signifikant und positiv. Bei der Bereitschaft zur Kostenbeteiligung verschwindet der Effekt wieder. Die

EGS fragt nicht nach Gründen für die erwartete Schrumpfung. Einige dieser Betriebe könnten längere Weiterbildungsmaßnahmen als Alternative zu potenziellen Entlassungen beurteilen. Dies könnte eine mögliche Erklärung für ►

den überraschend positiven Zusammenhang zwischen der Erwartung sinkender Mitarbeiterzahlen und der positiven Beurteilung längerfristiger Weiterbildung sein. Für Betriebe, die ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten nicht voll nutzen konnten, weil geeignete Arbeitskräfte fehlten, findet sich in keinem der vier Modelle ein statistisch signifikanter Effekt.

Personalstruktur: Die Variablen zur *Personalstruktur* wirken in den Modellen zum Teil mit unterschiedlicher Intensität. Für Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten finden sich die erwarteten negativen Effekte – statistisch signifikant jedoch bei den Fragen zur Kostenbeteiligung. Bei den betrieblich abgestimmten Maßnahmen ist der Effekt mit über sechs Prozentpunkten vergleichsweise stark ausgeprägt. Negative Effekte ergeben sich auch bei Betrieben, die keine geringqualifizierten Personen beschäftigen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Mitarbeiter bereits hochqualifiziert sind, permanent weitergebildet werden und keiner längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen bedürfen. Der Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten dieser Beschäftigtengruppe dürfte wohl mehr im Bereich kurzfristiger Anpassungsweiterbildungen liegen, die innerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden.

Ein hohes Angebot an Ausbildungsplätzen begünstigt wie erwartet die Einstellung zu längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen. In allen vier Modellen sind die marginalen Effekte signifikant und positiv. Zwischen einem hohen Frauenanteil im Betrieb und der Einstellung zu längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen lässt sich kein signifikanter Zusammenhang feststellen. Für einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten findet sich ein signifikanter Effekt lediglich bei der grundsätzlichen Bereitschaft zur Kostenbeteiligung. Dieser ist wie erwartet negativ.

Region: Betriebe in *Westdeutschland* urteilen mit einer fast vier Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit als Betriebe in Ostdeutschland grundsätzlich positiv über längerfristige Weiterbildung. Kein signifikanter Effekt zeigt sich bei der Bereitschaft zur Kostenübernahme. Für die betrieblich abgestimmten Maßnahmen findet sich wieder ein schwacher signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Betriebsstandort Westdeutschland und der Bereitschaft zur Kostenübernahme.

Jahr: Auch das *Erhebungsjahr* hat Einfluss auf Beurteilung und Bereitschaft zur Kostenübernahme. Die grundsätzliche Beurteilung einer Arbeitszeitverkürzung für längere Weiterbildung fällt im Jahr 2007 geringfügig positiver aus als im Jahr 2005. Bei der Bereitschaft zur Kostenübernahme, vor allem bei den betrieblich abgestimmten Maßnahmen, sinkt die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung im Erhebungsjahr 2007 gegenüber 2005 um fast sieben Prozentpunkte. Tatsächliche oder befürchtete Kapazitätsengpässe scheinen bei der Kostenfrage stärker wirksam zu sein als die Beurteilung der Qualifizierung als mittel- bis langfristige Strategie gegen einen Fachkräftemangel.

Betriebliche Strukturmerkmale beeinflussen die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Arbeitszeitverkürzung für längere Weiterbildung positiv beurteilt. Sie sind jedoch zum Teil nur leicht ausgeprägt und der Erklärungsgehalt der Schätzmodelle ist insgesamt eher gering, vor allem bei der grundsätzlichen Beurteilung längerfristiger Weiterbildungsmaßnahmen. Wirtschaftsfachliche Zugehörigkeit oder Betriebsgröße können nur zu einem kleinen Teil erklären, warum ein Betrieb Arbeitszeitverkürzung positiv beurteilt. (McFadden R^2 : 0,010; 0,012). Bei der Bereitschaft zur Kostenübernahme spielen die erklärenden Variablen eine etwas größere Rolle. Deutlich mehr Faktoren erweisen sich als statistisch signifikant und die Effekte sind teilweise stärker ausgeprägt. Die Erklärungsgüte ist bei diesen Modellen etwas besser als bei den Modellen zur Beurteilung, aber dennoch gering (McFadden R^2 : 0,023; 0,037). Anscheinend liegen die Bestimmungsgrößen für eine positive Beurteilung längerfristiger Weiterbildungsmaßnahmen und die Bereitschaft, dafür Kosten zu übernehmen auch in Merkmalen und Einflussfaktoren, die in den zugrunde liegenden Daten nicht erfasst sind.

4. Fazit

Der Beitrag hat gezeigt, dass sich Betriebe mehrheitlich (58 %) grundsätzlich positiv zu längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen äußern. 30 % wären auch bereit, dafür Kosten zu übernehmen. Explizite Negativurteile sind vergleichsweise selten. Allerdings votiert ein relativ großer Teil der Betriebe für „unentschieden“ oder macht keine Angaben. Dies könnte zum einen bedeuten, dass für einen nicht unerheblichen Teil der Betriebe verschränkte arbeitszeit- und bildungspolitische Strategien kein relevantes Thema sind. Zum anderen könnte es auch darauf hinweisen, dass Betriebe hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen eher unsicher sind. Trotz der mittlerweile existierenden Vielzahl betrieblicher und tarifvertraglicher Regelungen fehlt ein „*einheitlicher und verbindlicher Rahmen*“ für die Organisation von betrieblicher Weiterbildung (Busse/Seifert 2009, S. 7), der dieser Unsicherheit entgegen wirken könnte.

Probit-Schätzungen weisen darauf hin, dass betriebliche Charakteristika, insbesondere die Betriebsgröße, die wirtschaftsfachliche Zugehörigkeit und Faktoren wie die Personalstruktur und die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen die Einstellung der Betriebe zu längerfristigen Weiterbildungen beeinflussen. Die geschätzten Modelle liefern jedoch insgesamt nur einen relativ geringen Erklärungsbeitrag. Vermutlich spielen andere Einflussgrößen eine wichtige Rolle, dass Betriebe längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen positiv beurteilen und bereit sind, sich an den Kosten zu beteiligen.

Nicht nur die Betriebsgröße, auch die anderen Strukturmerkmale wirken bei den Fragen zur Kostenbeteiligung

an längerfristiger Weiterbildung stärker als nur bei ihrer Beurteilung. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass bei der Konzeption verschränkter arbeitszeit- und bildungspolitischer Modelle ein starkes Augenmerk auf die Verteilung der Kosten gerichtet werden sollte.

Die Erhebungen zeichnen in den Betrieben ein im Prinzip positives Stimmungsbild für Konzepte, die Arbeitszeitverkürzung mit längeren Weiterbildungen verknüpfen sollen vor allem, wenn die Weiterbildung auf betriebliche Bedürfnisse abgestimmt ist. Betriebliche Strukturmerkmale bestimmen dieses Bild nur zum Teil. Welche Faktoren darüber hinaus dazu beitragen, dass Betriebe diese Konzepte strategisch berücksichtigen und wie Rahmenbedingungen gestaltet sein müssen, die auch ihre faktische Umsetzung befördern, sollte noch weiter erforscht werden. ■

LITERATUR

- Acemoglu, D./Pischke, J.-S.** (1999): The structure of Wages and Investment in General Training, in: *Journal of Political Economy* 107 (3), S. 539–572
- Anger, Ch./Erdmann, V./Plünnecke, A./Stettes, O.** (2012): Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte, Kurzfassung: Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln
- Backes-Gellner, U./Mure, J./Geel, R.** (2009): Lock-in-Effekte durch Humankapitalinvestitionen, in: *WiSt Zeitschrift für Studium und Forschung* 38 (1), S. 37–39
- Becker, G. S.** (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, with Special Reference to Education, Chicago
- Behringer, F.** (2011): Betriebliche Weiterbildung in Europa, in: *Wirtschaftsdienst* 91 (Sonderausgabe), S. 15–19
- Behringer, F./Descamps, R.** (2009): Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 22, Stuttgart, S. 93–123
- Behringer, F./Kampmann, J./Käpplinger, B.** (2009): Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 22, Stuttgart, S. 35–52
- Behringer, F./Schönfeld, G.** (2012): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten. Abschlussbericht: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
- Bellmann, L./Hohendanner, Ch./Hujer, R.** (2011): Regional determinants of employer-provided further training, in: *Schmollers Jahrbuch, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 131 (4), S. 581–598
- Bellmann, L./Leber, U.** (2005): Berufliche Weiterbildungsforschung. Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse, in: *Report, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 28 (2), S. 29–40
- Bogedan, C.** (2010): Qualifizieren statt Entlassen – Betriebliche Weiterbildung in der Krise, in: *WSI Mitteilungen* 63 (6), S. 314–319, http://www.boeckler.de/wsimit_2010_06_bogedan.pdf
- Brücker, H./Christoph, B./Dietz, M./Fuchs, J./Fuchs, S./Haas, A./Hummel, M./Jahn, D./Kleinert, C./Kruppe, T./Kubis, A./Leber, U./Müller, A./Osiander, Ch./Schmerer, H.-J./Söhnlein, D./Spitznagel, E./Stabler, J./Stegmaier, J./Walwei, U./Wanger, S./Wapler, R./Weber, B./Weber, E./Zika, G.** (2012): Fachkräftebedarf: Analyse und Handlungsstrategien, in: Brücker, H./Klinger, S./Möller, J./Walwei, U. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten*, IAB-Bibliothek, Bd. 334, Bielefeld, S. 205–290
- Busse, G./Seifert, H.** (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, edition Hans-Böckler-Siftung, Bd. 233, Düsseldorf
- De Grip, A./Nelen, A.** (2009): Why do Part-time Workers Invest Less in Human Capital than Full-timers?, in: *LABOUR* 23 (Special Issue), S. 61–83
- Dobischat, R./Seifert, H.** (2003): Einleitung: Verbindung von Lern- und Arbeitszeiten im Konzept des lebenslangen Lernens, in: Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene E. (Hrsg.): *Integration von Arbeit und Lernen*, Berlin 2003, S. 7–15
- Düll, H./Bellmann, L.** (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland: eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (2), S. 205–225
- Ellguth, P./Gerner, H.-D./Zapf, I.** (2013): Arbeitszeitkonten: Vielfältig und dynamisch, IAB-Kurzbericht 3/2013, Nürnberg
- Gerhards, Ch./Mohr, S./Troltsch, K.** (2012): Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben?, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 41 (1), S. 19–22
- Käpplinger, B.** (2007): Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 103 (3), S. 382–396
- Katz, E./Ziderman, A.** (1990): Investment in general training: The role of information and labour mobility, in: *The Economic Journal* 100 (403), S. 1147–1158
- Lazear, E. P.** (2009): Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach, in: *Journal of Political Economy* 117 (5), S. 914–940
- Leber, U./Möller, I.** (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, in: *Schmollers Jahrbuch* 128 (3), S. 405–429
- Möller, J.** (2010): The German labor market response in the world recession. De-mystifying a miracle, in: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42 (4), S. 325–336
- Moraal, D./Schönfeld, G.** (2012): Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, in: *WSI-Mitteilungen* 65 (5), S. 329–337, http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Moraal.pdf
- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)** (2012): *Bildung auf einen Blick 2012 – OECD-Indikatoren*, Paris
- Seifert, H.** (2010): Regelungsstrukturen und –defizite beruflicher Weiterbildung, in: Birkelbach, K./Bolder, A./Düsseldorf, K. (Hrsg.): *Berufliche Bildung in Zeiten des Wandels: Festschrift für Rolf Dobischat zum 60. Geburtstag*, Baltmannweiler, S. 356–366
- Seifert, H./Kümmerling, A./Riedmann, A.** (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?, in: *WSI-Mitteilungen* 66 (2), S. 133–143, http://www.boeckler.de/wsimit_2013_02_seifert.pdf
- Seyda, S./Werner, D.** (2012): IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, in: *IW-Trends* 39 (1), S. 37–52
- Stegmaier, J.** (2010): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Krise, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 39 (6), S. 4–5
- Wotschack, Ph./Scheier, F./Schulte-Braucks, Ph./Solga, H.** (2011): Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, in: *WSI Mitteilungen* 64 (10), S. 541–547, http://www.boeckler.de/wsimit_2011_10_wotschack.pdf
- Zickert, K.** (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement, IAB-Forschungsbericht 11/2007, Nürnberg

AUTORIN

MARGIT LOTT, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit im Forschungsbereich Konjunktur und Arbeitszeit. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit.

@ margit.lott@iab.de