Vorhaben Nr.: **2.0.537**

Titel:	**Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung (Kurztitel: Ratsexpertise)**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Käpplinger, Bernd** (0228 / 107-2601)
Laufzeit:	IV/05 bis IV/06

I. Abstract

Zentrales Anliegen dieser Studie ist die Analyse der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben anhand des CVTS-Datensatzes. Dazu soll im ersten Schritt eine Two-Step Clusteranalyse durchgeführt werden, um unterschiedliche Gruppen von Betrieben zu identifizieren und anschaulich beschreiben zu können. In einem zweiten Schritt wird ein Erklärungsmodell für die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung entwickelt und mit Hilfe weiterer multivariater Analysen getestet. Die Forschungsergebnisse sind an Wissenschaft und Bildungspolitik gerichtet.

II. Eigene Vorarbeiten; Forschungs- und Theorieentwicklung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung verfügt über eine mehr als 15-jährige Erfahrung mit den europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (im Folgenden CVTS für continuing vocational training survey). An den Untersuchungen CVTS1 (1993) und CVTS2 (1999) war das BIBB direkt bei der Fragebogenentwicklung und Datenauswertung beteiligt. In Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt wurden sowohl 1993 als auch 1999 jeweils nationale Zusatzerhebungen durchgeführt. CVTS3 wird 2006 durchgeführt. Das BIBB ist auch 2004/2005 an der Weiterentwicklung des Fragebogens beteiligt. Es leitet dabei ein internationales Konsortium im Auftrag der Europäischen Kommission. Auf Grundlage dieser Vorarbeiten wird EUROSTAT den neuen Fragebogen für CVTS3 im Herbst 2005 vorlegen. Des Weiteren ist das BIBB an dem Leonardo-Projekt CVTS2rev (s. http://www.trainingineurope.com) beteiligt. Im Rahmen dieses Projekts werden die bislang zugänglichen CVTS2-Daten auf der Makro-Ebene ausgewertet und es wird auf dieser Ebene an einem Erklärungsmodell für die internationalen Unterschiede bei den Indikatoren „Weiterbildungsbeteiligung“ (bezogen auf Unternehmens- und auf Mitarbeiterebene), „zeitliche Intensität“ und „Kosten“ gearbeitet.

III. Erläuterung des Forschungsvorhabens

1. Untersuchungsfeld

Die betriebliche Weiterbildung ist von großer Bedeutung. Individualbefragungen des Berichtssystems Weiterbildung haben für das Jahr 2000 einen Anteil der betrieblichen Weiterbildung an den Teilnahmefällen in der beruflicher Weiterbildung von 53% ermittelt (BMBF 2003, S, 241). Die CVTS2-Daten liefern über die betriebliche Weiterbildungsaktivität in Euro-

pa detaillierte Informationen. Anhand des CVTS-Datensatzes kann man u.a. Informationen zu einer Reihe von Indikatoren finden (s. Grünewald u.a. 2003): Wie viele Betriebe sind weiterbildungsaktiv (75% in Deutschland), wie viele Mitarbeiter haben in den Betrieben Zugang zu Weiterbildung (36% in Deutschland), wie viele zeitliche (5 Stunden pro 1.000 Arbeitsstunden) und finanzielle Ressourcen (1.600 KKS pro Teilnehmer) für Weiterbildung werden in den Betrieben zur Verfügung gestellt? Neben diesen Indikatoren über die Weiterbildungsaktivität liegen durch CVTS2 auch einige Informationen über die Rahmenbedingungen in den Unternehmen vor (z.B. wie viele Unternehmen waren 1999 organisatorischen Umstrukturierungen unterworfen oder wie viele Unternehmen haben 1999 neue Produkte eingeführt). Neben den Untersuchungen des IW Köln (Weiß 1994 und 2000) sind in Deutschland die CVTS-Studien die umfassendste und wichtigste Informationsquelle zur betrieblichen Weiterbildung. Da die Mikro-Daten zu CVTS2 allerdings bislang noch nicht öffentlich zugänglich waren, konnten diese Daten für zusätzliche Analysen noch nicht genutzt werden. Es gibt eine Reihe von weiteren theoretischen und empirischen Analysen zu betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen (s. z.B. Baethge u.a. 1989, Bellmann/Leber 2003, Gonon/Stolz 2004, Weber 1985). Diese werden im Projektverlauf noch eingehender gesichtet und insbesondere für die Entwicklung des Erklärungsmodells geprüft. Der CVTS-Datenzugang bietet die Möglichkeit für empirische Analysen mit Datenmaterial, das in so umfangreicher Form anderen Analysen nicht zur Verfügung stand.

2. Untersuchungsziele

Das Scientific-Use-File zu CVTS2 steht nach Angaben des Statistischen Bundesamtes voraussichtlich erst ab Februar 2006 zur Verfügung. Der Zugang zu den Mikro-Daten bietet viele interessante Auswertungsmöglichkeiten. Diese Untersuchung soll sich auf die Frage konzentrieren, **welchen Einfluss Betriebsgröße und Branche auf die Weiterbildungsbeteiligung haben**. Zu dieser Frage gibt es oftmals nur pauschale Einschätzungen. Demnach sind Großbetriebe weiterbildungsaktiver als Kleinbetriebe und innovative Branchen weiterbildungsaktiver als traditionelle Branchen. CVTS2 hat aber z.B. ergeben, dass in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten sogar eine leicht höhere Weiterbildungsteilnahmequote der Mitarbeiter als in Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) zu verzeichnen ist (39% vs 37%, s. Grünewald u.a. 2003, S. 25). Vor diesem Hintergrund will die Studie fundierte Informationen und Analysen zu dem Einfluss von Betriebsgröße und Branche auf die Weiterbildungsbeteiligung liefern.

Inhaltliches und methodisches Ziel dieser Untersuchung ist es zunächst, **branchen- und betriebsgrößenabhängige Cluster der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zu erarbeiten**. Dann soll die Spezifik der jeweiligen Cluster anschaulich beschrieben werden. Diese Cluster sollen dazu dienen, der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussion um die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung zusätzliche Grundlagenformationen und Anregungen zu liefern. Zudem wird an einem **Erklärungsmodell für die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben** gearbeitet, welches mit multivariaten Analyseverfahren geprüft wird, um auf der Grundlage der CVTS-Daten die wesentlichen Einflussfaktoren für die Weiterbildungsbeteiligung zu bestimmen.

Wissenschaft und Bildungspolitik sollen gleichermaßen Adressat dieser Arbeit sein. Für beide Adressatengruppen werden Empfehlungen für weitere Schritte gegeben. Für die Bildungspolitik dürfte es interessant sein, mehr darüber zu erfahren, welche Betriebe und Branchen weiterbildungsaktiv sind, warum sie es sind und an welchen Stellen eventuell zielgerichtete Förderprogramme für Unternehmen notwendig (oder nicht notwendig) sind. Für die Wissenschaft werden Grundlagendaten geliefert, die z.B. bei der Auswahl von Betrieben für Fallstudien zur Weiterbildungsbeteiligung empirisch fundierte Auswahlkriterien liefern

können. Es sollen Betriebe und Branchen erkennbar werden, die besonders interessant für weiterführende Untersuchungen sind, da sie eine besonders hohe oder besonders niedrige Weiterbildungsaktivität aufweisen.

3. Methodisches Vorgehen

Theoretischer Ausgangspunkt ist die Humankapitaltheorie, die ursprünglich auf Gary S. Becker (1962) zurückgeht, mit ihren neueren Weiterentwicklungen. Demnach investieren Arbeitgeber dann in Weiterbildung, wenn der zu erwartende Nutzen höher ist als die Kosten. Drei Gruppen von Faktoren beeinflussen diese Kosten-Nutzen-Abwägung: 1. Betrieblicher Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen, 2. Weiterbildungskosten und alternative Möglichkeiten, den Bedarf zu decken, 3. Mit der Weiterbildung verbundene Risiken und Anwendungsmöglichkeiten. Vor dem Hintergrund dieses theoretischen Modells, das auf der Ebene der internationalen Makro-Daten schon Anwendung auf die CVTS-Daten gefunden hat (s. auch Behringer/Käpplinger 2005), werden in zwei separaten Schritten eine Cluster- und weitere multivariate Analysen durchgeführt. Die Analysen stützen sich auf die Angaben der 3.184 Betriebe, die bei CVTS2 in Deutschland befragt werden konnten. Welche Variablen im Einzelnen in die Untersuchungsschritte einbezogen werden könne, ist noch zu prüfen. Folgende Variablen werden bislang in Erwägung gezogen:

- Weiterbildende Unternehmen
- Nicht-weiterbildende Unternehmen
- Branche
- Betriebsgröße
- Prozentsatz der Weiterbildungsteilnehmer in den Betrieben
- Dauer der Weiterbildungen
- Kosten der Weiterbildungen.

Durch die Auswertung der verschiedenen nationalen quality reports zu CVTS2 liegt auf Seiten des Antragstellers fundiertes Wissen über die Erhebungsprobleme vor, die auch bei der Auswertung berücksichtigt werden müssen. Bei einigen Fragen wurden Daten in großem Umfang imputiert. Es bleibt zu prüfen, welche Variablen in Deutschland auf einer so geringen Antwortquote basieren, dass sie nicht in eine Analyse einbezogen werden sollten.

In einem ersten Schritt wird eine **Two-Step Clusteranalyse** durchgeführt. Diese spezifische Form der Clusteranalyse bietet den Vorteil, dass gleichzeitig kategoriale und stetige Daten in die Analyse größerer Datenmengen einbezogen werden können. Die Erstellung der Cluster soll letztlich dazu dienen, die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung differenziert und anschaulich beschreiben zu können.

In einem zweiten Untersuchungsschritt wird mit Hilfe weiterer **multivariater Analyseverfahren** eruiert, welche Faktoren den größten Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung haben. Die Auswahl der Variablen für die multivariate Analyse erfolgt in Abhängigkeit eines zu entwickelnden Hypothesensatzes und einer umfangreichen Auswertung nationaler und internationaler Studien zum Thema Weiterbildungsbeteiligung in Be**trieben. In diesem Zusammenhang werden Selektivitätsanalysen zu weiterbildenden und nicht-weiter-bildenden Unternehmen durchgeführt.**

4. Untersuchungsergebnis

Diese Studie liefert durch die Erstellung von Clustern betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung eine Darstellungsform, die sich an Wissenschaft und Bildungspolitik richtet. Deshalb ist es wichtig, zu Clustern zu gelangen, die für eine breitere Öffentlichkeit anschaulich und informativ sind. Die Entwicklung und der Test eines Erklärungsmodells über die we-

sentlichen Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung kann durch die Bildungspolitik herangezogen werden, um Maßnahmen für die zielgerichtete Förderung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu ergreifen. Der Wissenschaft können Anstöße für weitere, vertiefende Forschungen gegeben werden. Mit Hilfe der Mikro-Daten lassen sich differenziert verschiedene Facetten der betrieblichen Praxis beschreiben und erklären.

IV. Arbeits- und Zeitplan

Monat	**Aufgaben**	**Produkt**
Februar 2006	- weitere Sichtung und Auswertung nationaler und internationaler Studien zum Thema Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben (projektbegleitend) - Datensichtung und –exploration (vorbehaltlich des Datenzugangs ab Februar 2006)	
März bis April 2006	- Durchführung der Two-Step Clusteranalyse	- SPSS-Datei mit Clusterdaten
Mai 2006	- Beschreibung und Erläuterung des methodischen Vorgehens und der resultierenden Cluster	- Zwischenbericht (10 S.) für die Konferenz des Rates am 11./12.05.06 in Wiesbaden
Juni bis November 2006	- Entwicklung eines Hypothesensatzes - Arbeit an einem Erklärungsmodell für die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung - weitere multivariate Analyse der CVTS-Daten / Test des Erklärungsmodells	
Dezember 2006	- Abfassen des Endberichts	- Endbericht (max. 30 Seiten)

Der Zeitplan geht von der Voraussetzung aus, dass der Datenzugang ab Februar 2006 ermöglicht wird. Verzögerungen beim Datenzugang erfordern eine Anpassung des Zeitplans.