

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Zwischenbericht

Dr. Normann Müller

Ulrike Azeez

Klaus Berger

Dick Moraal

Marcel Walter

Laufzeit I/10 – II/12

Bonn, Juli 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: normann.mueller@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Das Wichtigste in Kürze	2
2. Problemdarstellung	4
3. Projektziele	5
4. Forschungsfragen, Hypothesen, Methodik, Ergebnisse	5
Arbeitspaket 1: Entscheidungsrationaltat der Beschäftigten	5
Arbeitspaket 2: Kollektive Finanzierungsproblematik bei Betrieben?	20
Arbeitspaket 3: Förderkonzepte für Beschäftigte	25
Arbeitspaket 4 Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden ..	28
5. Zielerreichung	48
6. Ausblick und Transfer	50
7. Veröffentlichungen/Vorträge	50
8. Literatur	51
Anhänge	60

1. Das Wichtigste in Kürze

Im vorliegenden Projekt werden Ursachen möglicher Unterinvestitionen durch Betriebe und Beschäftigte in überbetrieblich verwertbare berufliche Weiterbildungsmaßnahmen auf ihre praktische Bedeutung hin untersucht. Basierend auf den Erkenntnissen sollen Rückschlüsse hinsichtlich der Ausgestaltung erfolversprechender Finanzierungskonzepte gezogen werden. Hierauf aufbauend sind die Erfahrungen mit bereits implementierten Finanzierungsmodellen sowie Experteneinschätzungen hinsichtlich entsprechender vorgeschlagener Konzepte aufzuarbeiten und mit den Erkenntnissen aus der vorgelagerten Analyse zu kontrastieren.

Aus der Kombination beider Untersuchungsgegenstände – Unterinvestitionsursachen und Finanzierungsanreize – sowie der Berücksichtigung der individuellen und betrieblichen Seite, ergeben sich vier Arbeitspakete:

1. Viele Konzepte zur individuellen Förderung gehen implizit davon aus, dass Individuen sich bei Weiterbildungsentscheidungen, gemessen am ökonomischen Rationalitätspostulat, irrational verhalten. Es wird daher geprüft, ob und in welchem Ausmaß von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzieller Ursache einer Unterinvestition seitens der Individuen auszugehen ist. Hierzu wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt und eine telefonische Befragung von 1.600 Erwerbstätigen durchgeführt. Auf Basis der gewonnenen Daten und mithilfe einer ordinal-logistischen Regressionsanalyse wurde die individuelle Weiterbildungsentscheidung – gemessen als bekundete Zahlungsbereitschaft – durch den subjektiv erwarteten Nutzen (SEU) und die Handlungsrestriktionen der Individuen erklärt. Der Nutzenbegriff wurde hierbei sehr weit gefasst. Neben Nutzenaspekten, die aus der Befriedigung von materiellen Bedürfnissen sowie den Bedürfnissen nach Sicherheit, Anerkennung und Sinn resultieren, fanden auch Nutzenaspekte Berücksichtigung, welche soziale und intrinsische Handlungsmotive widerspiegeln. Die Restriktionen sind durch das Einkommen und die verfügbare Freizeit der Individuen gegeben. Die bisher vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Zahlungsbereitschaft vor allem durch den wahrgenommenen Nutzen sowie in gewissen Grenzen durch Einkommensbeschrankungen und die Möglichkeit, Arbeitszeit frei einzuteilen, beeinflusst wird. Per-

sonenbezogene Merkmale haben bis auf wenige Ausnahmen keinen eigenen Erklärungsgehalt, der nicht bereits durch den SEU und die persönlichen Restriktionen erklärt wäre. Diese Befunde sprechen nicht gegen die Annahmen des Rational-Choice-Paradigmas. Sie lassen erkennen, wie kritisch es ist, dass durch Förderprogramme vor allem die Gruppen erreicht werden, bei denen die Teilnahme an einer geringen Nutzenwahrnehmung scheitert. Eine zielgenaue Ansprache dieser Gruppen, aufsuchende Beratung und milieuspezifisches Bildungsmarketing scheinen daher wichtige Kriterien für den Erfolg von Fördermaßnahmen zu sein.

2. Im zweiten Paket richtet sich der Fokus auf die praktische Bedeutung der Poaching-Problematik als häufig vermutete Ursache einer Unterinvestition durch Betriebe. In der Theorie entsteht sie, weil Weiterbildung aus Sicht des finanzierenden Unternehmens ein Allmendegut darstellt. Zum einen können andere Arbeitgeber von der Nutzung des so entstandenen personengebundenen Wissens nicht prinzipiell ausgeschlossen werden, sie haben die Möglichkeit Arbeitskräfte abzuwerben. Zum anderen besteht eine Rivalität in der Nutzung des personengebundenen Wissens, da Beschäftigte in aller Regel nur einem einzigen Betrieb zur Verfügung stehen. In einer solchen Situation entsteht zunächst ein negativer Investitionsanreiz für den finanzierenden Betrieb, was dazu führen kann, dass weniger Humankapital hergestellt wird – also weniger Beschäftigte weitergebildet werden – als es gesellschaftlich wünschenswert wäre. Für die Analysen wurde zunächst ein Erhebungsinstrument entwickelt, mit dessen Hilfe schließlich 1.238 Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten telefonisch befragt wurden. Ersten Auswertungen zufolge geben die Betriebe an, Weiterbildung eher als Mittel der Mitarbeiterbindung zu sehen. Ihre Aussagen können dahingehend interpretiert werden, dass sie im Zweifel eher in einen „Weiterbildungswettbewerb“ mit anderen Betrieben eintreten würden als auf deren Kosten Trittbrett zu fahren und auf Weiterbildung zu verzichten. Auch eine erste logistische Regression liefert keine starke Evidenz für eine Poaching-Problematik. Eine mögliche Erklärung für den anscheinend geringen Einfluss des Abwanderungsverhaltens liegt in der Verwendung von Rückzahlungsklauseln, mit denen die Betriebe die Erträge ihrer Investitionen absichern. Die Erhebung ergab, dass überraschend viele Betriebe solche Vereinbarungen mit den Beschäftigten treffen und eine mögliche Poaching-Problematik weitgehend unter Kontrolle zu haben scheinen. Allerdings stehen die Analysen hier erst am Anfang, sodass noch kein abschließendes Urteil möglich ist.

3. Im dritten Paket werden Erfahrungen mit Finanzierungskonzepten zur Lösung des vermuteten individuellen Unterinvestitionsproblems aufgearbeitet. Hierbei geht es vornehmlich um Modelle, die durch einen staatlichen Finanzierungszuschuss an Individuen, Anreize für Investitionen in die berufliche Weiterbildung setzen sollen. Wichtige Arbeiten innerhalb dieses Arbeitspakets wurden unter dem Dach eines Drittmittelprojektes im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (Projektnummer 7.8.064) erledigt, welches aufgrund eines ähnlichen Forschungszieles hohe Synergien mit dem vorliegenden Projekt aufwies. Hier wurde eine Bestandsaufnahme der deutschen Förderlandschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung erarbeitet. Bezüglich der Wirksamkeit von Förderprogrammen bleiben die Erkenntnisse des Drittmittelprojektes allerdings begrenzt. Expertengespräche weisen darauf hin, dass es zu Konflikten zwischen Bundes- und Landesinstrumenten kommen kann, aber nicht muss. Es wird außerdem vermutet, dass die Höhe des zu tragenden Eigenanteils bei vielen Instrumenten noch immer ein Hemmnis für viele relevante Zielgruppen bedeutet. Als wichtigstes Problem der Förderlandschaft wird aber ihre Zersplitterung in viele Einzelprogramme mit jeweils unterschiedlich abgegrenzten Zielgruppen, differierenden Förderbedingungen und auf viele Stellen verteilten Verantwortlichkeiten identifiziert. Diese Erkenntnisse sind im weiteren Projektverlauf noch vor dem Hintergrund der vorgelegten Ergebnisse zum individuellen Weiterbildungsverhalten zu ergänzen. Vor allem lässt sich bislang eine wichtige Funktion von Beratungsleistungen ableiten. Diese müssen nämlich vor allem so gestaltet sein, dass sie die Nutzenwahrnehmung von Individuen verbessern kön-

nen. Für die Gestaltung von Beratungsleistungen ist dies allerdings eine anspruchsvolle Bedingung, da sie im Prinzip so niedrigschwellig sein müssen, dass sie auch Personen ohne jedes Eigeninteresse ansprechen. Eine aufsuchende Beratung scheint unerlässlich. Zu erarbeiten ist im Rahmen des Arbeitspaketes 3 außerdem noch eine Synopse wichtiger internationaler Finanzierungskonzepte.

4. Im Arbeitspakt II wurden mögliche Ursachen einer vermuteten Unterinvestition seitens der Betriebe auf ihre praktische Bedeutung hin untersucht. Im Arbeitspaket IV werden tarifliche Finanzierungskonzepte zur Lösung des betrieblichen Unterinvestitionsproblems behandelt. Das Interesse liegt dabei auf Formen der überbetrieblichen Zusammenarbeit, welche Investitionsanreize seitens der Betriebe stärken sollen. Die Analyse bleibt auf deutsche und niederländische Konzepte beschränkt. Auch die Frage, welche Rolle institutionelle Rahmenbedingungen für die Herausbildung bestimmter Konzepte in Deutschland und den Niederlanden spielen, wird thematisiert. Um die Wirksamkeit von überbetrieblichen Finanzierungsregelungen zu untersuchen wurde die Methode des Ländervergleichs auf der Basis von Fallstudien gewählt. Für diesen Ländervergleich wurden Deutschland und die Niederlande ausgewählt, weil sich die Koordination in gesellschaftlichen Teilfeldern in beiden Ländern weitgehend unterscheidet. So findet z. B. eine tarifliche Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland vor allem im Bereich der beruflichen Ausbildung, jedoch kaum in der beruflichen Weiterbildung statt. In den Niederlanden hingegen wird auf beiden Teilfeldern der beruflichen Bildung tariflich zusammengearbeitet. Im Rahmen von Fallstudien sind Interviews mit Vertreter/-innen der sektoralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Vertreter/-innen der sektoralen Branchenfonds in den Niederlanden und mit deutschen Vertreter/-innen der sektoralen Agenturen, welche die Qualifizierungstarifverträge begleiten bzw. implementieren, vorgesehen. Weiterhin werden in jedem Land Leitfadenterviews mit Vertretern und Vertreterinnen aus jeweils fünf bis zehn Unternehmen des Baugewerbes, der Textilindustrie sowie der Metall- und Elektroindustrie geführt. Basierend auf dem Vergleich der tariflichen Weiterbildungspolitik in den Ländern, sollen abschließend Empfehlungen für die Akteure im System der industriellen Beziehungen (Staat, Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen) formuliert werden.

2. Problemdarstellung

Angesichts des technologischen Wandels sowie der Alterung industrialisierter Gesellschaften ist es unstrittig, dass Prozessen lebensbegleitenden Lernens in Zukunft wachsende Bedeutung zukommt. Umstritten ist jedoch, wer in welchem Umfang für die Finanzierung aufkommen soll. Das vorliegende Projekt betrachtet speziell berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die marktgängige Qualifikationen vermitteln. BildungsökonomInnen vermuten, dass einerseits Betriebe und andererseits Beschäftigte weniger in solche Maßnahmen investieren, als es im ökonomischen Sinne optimal wäre.

Die mögliche Unterinvestition in überbetrieblich verwertbare berufliche Weiterbildung wird – nicht zuletzt im Lichte des prognostizierten Fachkräftemangels durch die Alterung der Gesellschaft – zunehmend als politisches Problem wahrgenommen. Daher hat sich – nicht nur in Deutschland – eine rege Debatte um Konzepte zu ihrer Finanzierung, Förderung und Regelung entwickelt, mit deren Hilfe Investitionsanreize für Betriebe und Beschäftigte (wieder-) hergestellt werden sollen, um so die Weiterbildungsnachfrage zu unterstützen (vgl. BALZER 2001; BMBF 2004). Empirisch ist aber weder geklärt, ob und für welche Gruppen von Betrieben und Beschäftigten in der Praxis von einer Unterinvestition gesprochen werden kann (siehe BRUNELLO/DE PAOLA 2009), noch welche Wirkungen bestehende und vorgeschlagene

Finanzierungskonzepte haben (OOSTERBEEK/PATRINOS 2008) bzw. ob es ihnen gelingt oder gelingen kann, zur Lösung des Unterinvestitionsproblems beizutragen.

3. Projektziele

Projektziele

Im vorliegenden Projekt werden Ursachen möglicher Unterinvestitionen durch Betriebe und Beschäftigte in überbetrieblich verwertbare berufliche Weiterbildungsmaßnahmen auf ihre Existenz hin getestet und in ihrer praktischen Bedeutung für bestimmte Gruppen von Beschäftigten und Arbeitgebern ermessend. Basierend auf den Erkenntnissen sollen Rückschlüsse hinsichtlich der Ausgestaltung erfolgversprechender Finanzierungskonzepte gezogen werden. Hierauf aufbauend soll außerdem die (potenzielle) Wirksamkeit bestimmter Finanzierungskonzepte zur Setzung von Anreizen für Betriebe und Individuen beurteilt werden. Aus der Kombination beider Untersuchungsgegenstände – Unterinvestitionsursachen und Finanzierungsanreize – sowie der Berücksichtigung der individuellen und betrieblichen Seite ergeben sich vier Arbeitspakete. Die den einzelnen Arbeitspaketen zugrunde liegenden Forschungsfragen und Hypothesen, die methodische Vorgehensweise sowie erste Ergebnisse werden nachstehend kurz zusammengefasst.

4. Forschungsfragen, Hypothesen, Methodik, Ergebnisse

Arbeitspaket 1: Entscheidungsrationaltät der Beschäftigten

Forschungsfragen, Hypothesen

Viele Konzepte zur individuellen Weiterbildungsförderung gehen implizit davon aus, dass Individuen sich bei Weiterbildungsentscheidungen, gemessen am ökonomischen Rationalitätspostulat, irrational verhalten. Es soll daher in einem ersten Arbeitspaket geprüft werden, ob und in welchem Ausmaß von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzieller Ursache einer *Unterinvestition seitens der Individuen* auszugehen ist.

Auf der Basis der Vielzahl existierender Studien zu den Gründen für oder gegen die Teilnahme an Weiterbildung lässt sich die Rationalität des Weiterbildungsverhaltens kaum überprüfen. Hier werden in der Regel Weiterbildungsteilnehmer/-innen zu ihren Motiven und Nichtteilnehmer/-innen zu den Hinderungsgründen befragt, sodass keine integrierte Untersuchung der prinzipiellen Entscheidungslogik beider Gruppen möglich ist. Die Studien liefern damit zwar Hinweise auf Nutzen- und Disnutzenaspekte, die bei der Weiterbildungsentscheidung aktiv sind. Sie können aber keinen Aufschluss darüber geben, ob bei gegebenen Handlungsrestriktionen der wahrgenommene Nutzen die Teilnahme an einer Weiterbildung rechtfertigen würde. Darüber hinaus müssen die Befragten in fast allen existierenden Erhebungen zu Weiterbildungshemmnissen die Kosten in Konkurrenz zum fehlenden Nutzen bewerten (z. B. BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006, BOLDER/HENDRICH 2000, BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 2004, SCHRÖDER/SCHIEL/AUST 2004, BMBF 2006, ROSENBLADT/BILGER 2008). Im Prinzip lautet die gestellte Frage: Nehmen Sie nicht an Weiterbildung teil, weil sie zu viel kostet oder weil sie zu wenig nützt? Diese Art der Fragestellung kann u. E. zu einer Verschleierung der wahren Hemmnisse und zu einem unklaren Bild über das tatsächliche Entscheidungskalkül führen. Auch die teilweise unscharfe Abgrenzung der Nutzenaspekte untereinander kann hierzu beitragen. Die Offenlegung des tatsächlichen Entscheidungskalküls wird überdies

dadurch erschwert, dass Nutzen- und Disnutzenaspekte ex post, d. h. mit explizitem Bezug auf vergangene Weiterbildungsteilnahmen (bzw. im Falle der Nichtteilnahme auf der Basis allgemeiner Einschätzungen) geäußert und bewertet werden. Die Funktion von individuellen Nutzenüberlegungen als *Auslöser* für eine Teilnahme kann durch eine retrospektive Abfrage nicht abgebildet werden. Hierfür nämlich ist das Wissen um den nach der Teilnahme tatsächlich eingetretenen bzw. wahrgenommenen Nutzen unerheblich – möglicherweise gar kontraproduktiv (vgl. BEICHT/ULRICH 2010, BEHRINGER 1999). Vielmehr werden Informationen über die Nutzenüberlegungen im Entscheidungsprozess vor der Teilnahme erforderlich.

Im vorliegenden Projekt werden Nutzen und Restriktionen zur Beantwortung der aufgeworfenen Forschungsfrage strikt voneinander getrennt und sowohl für ehemalige Weiterbildungsteilnehmer/-innen als auch für bisherige Nichtteilnehmer/-innen differenziert der tatsächlichen individuellen Teilnahmebereitschaft an einer vorab definierten und zum Befragungszeitpunkt noch nicht abgeschlossenen Weiterbildungsmaßnahme gegenübergestellt. Während der Nutzen durch die subjektive Wahrnehmung der Individuen gegeben ist, können die alle Individuen gleichermaßen restringierenden Faktoren – nämlich die Ressourcen Einkommen, Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur und Freizeit – relativ gut gemessen werden, sodass es wenige Gründe gibt, sich hier auf möglicherweise verzerrte Angaben der Individuen zur Bedeutung der Kosten als Hemmnis zu verlassen.

Die Analyse soll offenlegen, wie Individuen bestimmte Nutzenaspekte bewerten und ob sie sich rational entscheiden. Kann die tatsächliche Weiterbildungsbereitschaft durch die individuelle Bewertung des Nutzens und durch die Handlungsrestriktionen erklärt werden? Oder fällt es Individuen aufgrund der Komplexität des Nutzens schwer, ihn im Entscheidungsverhalten angemessen zu berücksichtigen? Falls ja, welche Personengruppen tendieren am ehesten zu solchem, von der Rationalitätsannahme abweichendem, Verhalten? Wird die Weiterbildungsbereitschaft neben dem Nutzen und den Handlungsrestriktionen noch durch weitere Merkmale beeinflusst? Neben personenbezogenen Merkmalen wird auch der Einfluss des betrieblichen Umfeldes auf diese Wahrnehmung berücksichtigt. Gibt es außerdem Anhaltspunkte dafür, dass die Wahrnehmung des Nutzens auf Fehleinschätzungen – z. B. infolge unvollständiger Informationen – beruht?

Betrachtet werden hierbei lediglich die klassischen, formalisierten Formen beruflicher Weiterbildung, wie Lehrgänge, Seminare, Kurse etc., die von Beschäftigten (teil-)finanziert werden. In der Analyse lässt sich zudem zwischen umfangreichen Aufstiegsfortbildungen nach dem AFBG und weniger zeit- und kostenaufwendigen Anpassungsfortbildungen differenzieren, da potenzielle Verzerrungen der Nutzen- und Kostenwahrnehmung diese beiden Formen unterschiedlich stark betreffen können.

Neben der Frage, ob das Weiterbildungsverhalten dem Rationalitätspostulat entspricht, soll aber auch die Struktur der Entscheidungslogik untersucht werden, d. h. welche Bedeutung bestimmte Faktoren für ganz konkrete Gruppen wie z. B. bildungsferne Personen, Un- und Angelernte oder Ältere besitzen. Hierbei wird auch analysiert, welche Rolle die Qualität und Transparenz des Weiterbildungsangebotes sowie die Informationen über die Verwertbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für die Entscheidung spielen. Die Erkenntnisse sollen genutzt werden, um Empfehlungen für die Konzeption von wirkungsvollen Anreizen zur Stimulierung der individuellen Nachfrage abzuleiten. Welche Merkmale (= Erfolgsindikatoren) müssten Förderinstrumente aufweisen, damit sie einen Investitionsanreiz für Individuen, die einer irrationalen Entscheidungslogik unterliegen, herstellen können? Können Finanzierungsanreize überhaupt wirken und welche Rolle spielen die Absicherung der Verwertbarkeit von Weiterbildung (z. B. durch Zertifizierung) bzw. die Bereitstellung von Informationen über das Weiterbildungsangebot und seine Verwertbarkeit (z. B. durch Beratung)?

Die Bearbeitung der aufgeworfenen Forschungsfragen erfolgt auf der Basis einer direkten empirischen Überprüfung des Rational-Choice (RC) Paradigmas und dessen Übertragung auf den speziellen Fall der Entscheidung über eine Teilnahme oder Nichtteilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. RC-Ansätze sind in den verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen weit verbreitet. Im Kern gehen sie alle davon aus, dass Individuen jederzeit verschiedenen Handlungsalternativen ausgesetzt sind und dabei unter gegebenen Restriktionen immer diejenige Alternative wählen, die ihnen den größten Nutzen verspricht (vgl. KIRCHGÄSSNER 2000, 13f.). Zur Berechnung des Nutzens einer Handlung wird im Projekt eine psychologische Variante der Wert-Erwartungstheorien bzw. der soziologischen SEU-Theorie (vgl. z. B. ESSER 1999), die Instrumentalitätstheorie nach VROOM (1964), herangezogen. Hierbei wird die Motivation, eine bestimmte Handlung auszuführen, auf eine Kombination dreier wesentlicher Komponenten zurückgeführt:

- die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass die betrachtete Handlung zum Erfolg führt (Erwartungen),
- die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass die Handlung geeignet ist, bestimmte Folgen hervorzurufen (Instrumentalitäten) und
- die subjektive Bewertung dieser Folgen (Valenzen).

Durch multiplikative Verknüpfung dieser Komponenten lässt sich eine Handlungstendenz berechnen, welche die Motivation bzw. die Neigung angibt, eine Handlung tatsächlich auszuführen. Die Theorie wurde vorwiegend zur Beantwortung von Fragestellungen in betrieblich-beruflichen Kontexten herangezogen (z. B. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung) und hat sich in der Feldforschung bei der Erklärung der Motivation in beruflichen Handlungssituationen bewährt. Noch heute gilt sie in der Motivationspsychologie als valide und aussagekräftige Erweiterung der Theorien, welche menschliches Handeln durch die subjektive Bewertung von Erwartung und Anreiz bestimmen (vgl. BECKMANN/HECKHAUSEN 2006, 105f.). Sie wird im vorliegenden Projekt auf die Weiterbildungsentscheidung angewandt. Die betrachtete Handlung ist somit die Weiterbildungsteilnahme und das Handlungsergebnis der Lernerfolg. Ein Lernerfolg liegt vor, wenn ein/e Weiterbildungsteilnehmer/in sich nach abgeschlossenem Kurs prinzipiell in der Lage fühlt, die Weiterbildungsinhalte im eigenen Erwerbskontext anzuwenden. Als Handlungs(ergebnis)folgen werden demnach bestimmte, potenziell mit Weiterbildung verbundene Zielsetzungen betrachtet.

Ob das Verhalten bei der Weiterbildungsentscheidung den RC-Annahmen entspricht, wird mithilfe von Regressionsanalysen auf der Basis von fünf Forschungshypothesen geprüft. Es ist zu beachten, dass die Forschungshypothesen nicht den später in den Regressionsanalysen formulierten Nullhypothesen entsprechen müssen. Vielmehr handelt es sich dabei um eine Sammlung von Propositionen, die sich aus dem Rationalitätspostulat ableiten lassen und die notwendig erfüllt sein müssen, damit von einer Gültigkeit des Postulats für die Weiterbildungsentscheidung ausgegangen werden kann:¹

¹ Die Forschungshypothesen spiegeln einen gegenüber dem Projektantrag fortentwickelten Stand wider. Sie sind erweitert und präzisiert worden und entsprechen daher nicht den im Antrag formulierten Hypothesen. Letztere sind jedoch durch die aktuellen Formulierungen ebenfalls abgedeckt.

Forschungshypothese 1: *Es besteht eine signifikante, positive Korrelation zwischen dem wahrgenommenen Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme und der Bereitschaft, an dieser Maßnahme teilzunehmen. Höhere Werte des wahrgenommenen Nutzens von beruflicher Weiterbildung gehen folglich mit einer höheren Teilnahmebereitschaft einher.*

Forschungshypothese 2: *Es besteht eine signifikante, negative Korrelation zwischen den objektiven Handlungsrestriktionen und der Bereitschaft, an einer Weiterbildungsmaßnahme zu partizipieren. Personen mit stärkeren Restriktionen sollten folglich über eine geringere Teilnahmebereitschaft verfügen als Personen, deren potenzielle Partizipation in schwächerem Maße restringiert ist.*

Eine Bestätigung einer der ersten beiden Forschungshypothesen spricht dafür, dass das individuelle Entscheidungsverhalten mit dem RC-Paradigma vereinbar ist. Bei Befunden, die der Forschungshypothese 1 widersprechen, gäbe es keinen Hinweis darauf, dass sich der wahrgenommene Nutzen positiv auf Weiterbildungsentscheidungen auswirkt, während es im Fall von Forschungshypothese 2 an Beweisen dafür mangelte, dass engere Handlungsrestriktionen sich in einer geringeren Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung niederschlagen. Allerdings würde es sich dabei noch nicht um starke Evidenz handeln, da diese Fälle lediglich einer Nicht-Ablehnung der jeweiligen statistischen Nullhypothese entsprechen.

Aber auch wenn die ersten beiden Forschungshypothesen bestätigt werden, kann noch nicht grundsätzlich von rationalem Verhalten gesprochen werden. Zudem darf die Entscheidung für oder wider eine Weiterbildungsmaßnahme, nach den Annahmen des RC-Paradigmas neben dem wahrgenommenen Nutzen sowie den Handlungsrestriktionen nicht durch weitere Faktoren beeinflusst werden:

Forschungshypothese 3: *Sämtliche Variabilität innerhalb der Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme zwischen den Trägern verschiedener personenbezogener Merkmale (wie Bildungsstand, Alter etc.), spiegelt sich im wahrgenommenen Nettonutzen der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme wider. In anderen Worten: Unter der Kontrolle von wahrgenommenem Nutzen und den objektiven Handlungsrestriktionen, sollten die Koeffizienten von personenbezogenen Merkmalen keine signifikanten Korrelationen mit der individuellen Teilnahmebereitschaft aufweisen.*

Weiterhin müssen die RC-Annahmen auch bei der Analyse von Subpopulationen bestätigt werden können:

Forschungshypothese 4: *Der positive Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Nutzen und der Bereitschaft an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren (siehe Hypothese 1) gilt nicht nur generell, d. h. über alle Erwerbspersonen hinweg, sondern auch für wesentliche Subgruppen innerhalb der Erwerbstätigen (z. B. für Geringqualifizierte, ältere Erwerbstätige usw.).*

Forschungshypothese 5: *Personenbezogene Merkmale moderieren den positiven Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Nutzen und Teilnahmebereitschaft nicht. In anderen Worten: Für die Träger der Ausprägung eines personenbezogenen Merkmals (z. B. für Akademiker, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung) ist der Einfluss des wahrgenommenen Nutzens auf die Teilnahmebereitschaft nicht stärker ausgeprägt als für die Träger anderer Ausprägungen desselben Merkmals (z. B. Personen ohne beruflichen Abschluss).*

Methodische Vorgehensweise

Für die Prüfung der individuellen Entscheidungsrationalität sind Informationen über individuelle Einschätzungen von Nutzenaspekten und deren Eintrittswahrscheinlichkeiten notwendig. Da solche Informationen mit Bezug zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in der einschlägigen Literatur nicht vorliegen, wurden sie durch eine vom 23. September bis 27. Oktober 2010 durchgeführte CATI-Befragung (computer-gestützte Telefoninterviews) von 1.600 Erwerbstätigen gewonnen. Die Stichprobe basierte auf einer einfachen Zufallsauswahl. Vorgeschaltet wurde allerdings eine Screening-Frage zur Abgrenzung der Grundgesamtheit. Letztere umfasste alle deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren, die zum Befragungszeitpunkt in einem Umfang von mindestens 10 Stunden pro Woche erwerbstätig waren.

Das Erhebungsinstrument wurde vom Projektteam des BIBB entwickelt und in mehreren Überarbeitungsrounds an die gewählte Erhebungsform angepasst. Unter anderem wurde es vor der eigentlichen Hauptuntersuchung auch mit einem Experten des Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (gesis) in Mannheim hinsichtlich des Anspruchsniveaus und der Skalierung der Fragen sowie der Wahl geeigneter Klassifizierungen für die Vercodung von Berufen und Branchen diskutiert. Im Juni 2010 fand zudem ein Feldpretest statt. Ziel war neben der Ermittlung der Interviewdauer die nochmalige Überprüfung des Erhebungsinstrumentariums hinsichtlich seiner Verständlichkeit, der Eindeutigkeit der Fragen, sowie abermals der Item- und Skalenauswahl. Insgesamt wurden in den Pretest 52 Personen der relevanten Grundgesamtheit integriert. Die schließlich in der Hauptuntersuchung verwendete Fassung des Fragebogens findet sich im Anhang dieses Zwischenberichts. Die Datenerhebung wurde – sowohl im Pretest, als auch in der Hauptuntersuchung – von einem externen Dienstleister (forsa GmbH) durchgeführt.

Aufgrund der eng eingegrenzten Grundgesamtheit war a priori ein hoher Aufwand bei der Stichprobenziehung zu erwarten. Um dem entgegenzuwirken, kam bei der Generierung der Stichprobe ein zweiphasiges Erhebungsverfahren zur Anwendung. In der ersten Phase wurden im Rahmen einer von forsa täglich durchgeführten Mehrthemenbefragung (forsa.omnitel), an zufällig kontaktierte Personen Screeningfragen gerichtet, die eine Zuordnung der Befragten zur hier relevanten Grundgesamtheit ermöglichten. Personen, die in diesem Screening als zur gewünschten Grundgesamtheit zugehörig identifiziert wurden, wurden um ihre Teilnahmebereitschaft an einer weiteren Befragung, dem eigentlichen Hauptinterview, gebeten. Die Zustimmungquote seitens der Befragten lag hier bei 93%.

Durch die regelmäßig stattfindenden Mehrthemenbefragungen von forsa, war es möglich, die Bruttostichprobe laufend zu erweitern, um die gewünschte Zahl von 1.600 Interviews zu realisieren. Allerdings lässt sich aufgrund der zweiphasigen Auswahl die tatsächliche Höhe der Bruttostichprobe nicht bestimmen, da nicht festzustellen ist, wie viele Personen/Haushalte letztlich im Rahmen von Mehrthemenbefragungen, welche die Screening-Fragen des BIBB enthielten, kontaktiert werden mussten. Bekannt ist, dass 2.514 Personen in den Mehrthemenbefragungen ihre Zustimmung zur Durchführung des Hauptinterviews geben mussten, bis – unter Berücksichtigung weiterer Ausfälle – 1.600 Interviews geführt werden konnten. Es kam zu insgesamt 18 qualitätsneutralen Ausfällen. Bei 8 Interviewpartnern war der Anschluss im Hauptinterview nicht mehr verfügbar und insgesamt 10 Personen fielen aufgrund eines zwischenzeitlichen Statuswechsels (Erwerbstätigkeit pro Woche weniger als 10 Stunden) aus der interessierenden Grundgesamtheit heraus. 23 Personen haben das Interview abgebrochen, weitere 273 Personen verweigerten eine Teilnahme gänzlich. Bei 202 Personen war die Verabredung eines Interviewtermins im Erhebungszeitraum nicht möglich und 398 Personen konnten zum Hauptinterview nicht erreicht werden. Die Ausschöpfungsquote,

bezogen auf die Zahl der Personen, die ihre Zustimmung zum Hauptinterview gaben, abzüglich der 18 qualitätsneutralen Ausfälle, lag damit bei 64,2%.

Das eingesetzte Erhebungsinstrumentarium besteht aus vier Abschnitten. Der Abschnitt (A) wurde im Rahmen von forsa.omnitel realisiert. Er enthält die Screeningfragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen (Alter, Art sowie Umfang der Erwerbstätigkeit), die dem Ausschluss von nicht zur Grundgesamtheit gehörenden Personen dienen, sowie weitere Fragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen, die im Rahmen der Mehrthemenbefragung von forsa standardmäßig gestellt werden. Um Verzerrungen der Ergebnisse aufgrund eines Statuswechsels der Befragten zwischen Screening und Hauptinterview zu vermeiden (z. B. bei einem zwischenzeitlichen Verlust des Arbeitsplatzes oder durch eine Änderung des Familienstandes), wurden einige Fragen aus dem Screening-Interview zu Beginn des Hauptinterviews wiederholt.²

Fragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen, die im Screening-Prozess nicht berücksichtigt waren, sowie Fragen zur Bildungs- und Berufsbiografie, wurden über den letzten Teil des Fragebogens (D) ergänzt.

Im Abschnitt C des Erhebungsinstrumentariums wurden die Interviewteilnehmer/-innen zu ihrem Weiterbildungsverhalten in der Vergangenheit befragt. Dieser Abschnitt diente dazu, (un-)regelmäßig Teilnehmende von Abstinenten zu unterscheiden. Aus erhebungspraktischen Gründen sind (un-)regelmäßig Teilnehmende als Personen definiert, die in den vergangenen fünf Jahren vor der Erhebung sowie im Erhebungsjahr mindestens einmal an einer formalisierten beruflichen Weiterbildung partizipiert haben. Trifft dies auf eine Person nicht zu, gilt sie im Sinne der Befragung als weiterbildungsabstinent.

Den inhaltlichen Kern des Erhebungsinstrumentariums stellen die Fragen dar (Abschnitt B), auf deren Basis die Kernkomponenten des subjektiv wahrgenommenen Nutzens gemessen werden:

- Die Attraktivität von potenziell mit einer (erfolgreichen) Weiterbildungsteilnahme verbundenen Zielsetzungen (Valenzen),
- die geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass durch eine (erfolgreiche) Weiterbildungsteilnahme diese Ziele erreichbar sind (Instrumentalitäten),
- die geschätzten Wahrscheinlichkeiten, dass eine Weiterbildungsmaßnahme überhaupt erfolgreich abgeschlossen werden kann (Erwartungen), sowie
- das Ausmaß der Bereitschaft, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Zur Messung der Valenzen gaben die Interviewten zunächst an, wie wichtig ihnen das Erreichen von neun Zielen ist, die in der einschlägigen Literatur zur Erfassung des individuellen Weiterbildungsnutzens besonders häufig verwendet werden. Diese neun Ziele wurden zudem so gewählt, dass sich eine möglichst kohärente und disjunkte Repräsentation des möglichen Zielspektrums ergab. Das bedeutet, dass möglichst alle denkbaren individuellen Zielvorstellungen unter jeweils genau einem dieser neun Rahmenziele subsumierbar sein sollten. Für die spätere Analyse wurde zwischen sechs extrinsischen (zweckspezifischen) und drei intrinsischen (tätigkeitsspezifischen) Zielen unterschieden. Extrinsisch meint in diesem Zusammenhang, dass es sich um solche Ziele handelt, deren Eintritt einen Weiterbildungserfolg, d. h. eine Übertragbarkeit der Weiterbildungsinhalte auf den eigenen Erwerbskontext, voraussetzt. Intrinsische Ziele hingegen sind solche Ziele, die potenziell bereits durch eine Weiterbildungsteilnahme selbst verwirklicht werden können.

² Die entsprechenden Fragen sind im angehängten Erhebungsinstrument markiert.

Extrinsische Ziele:

- Positive Lohnerhöhung (kurzfristig/langfristig),
- Sicherung des Arbeitsplatzes,
- Verbesserung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit,
- berufliche Veränderungen (kurzfristig/langfristig)³,
- Anpassung an sich wandelnde berufliche Anforderungen,
- Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten.

Intrinsische Ziele:

- Berufliche Kontakte aufbauen/pflegen,
- Anerkennung durch das berufliche Umfeld,
- Freude beim Lernen.

Bei den Zielen „höheres Einkommen“ sowie „berufliche Veränderungen“ wurde eine weitere Unterscheidung nach kurzfristigem und langfristigem Verwirklichungszeitraum vorgenommen, sodass die Befragten die subjektive Relevanz von insgesamt elf potenziellen beruflichen Zielen anzugeben hatten. Der Nutzenbegriff ist im Projekt damit sehr weit gefasst. Neben Nutzenaspekten, die aus der Befriedigung von materiellen Bedürfnissen sowie den Bedürfnissen nach Sicherheit, Anerkennung und Sinn resultieren, finden auch Nutzenaspekte Berücksichtigung, welche soziale Handlungsmotive widerspiegeln.

Von einer retrospektiven Erfassung von Weiterbildungsnutzen und -kosten war sowohl aus methodischen Gründen und auch wegen des Anspruchs, neben (un-)regelmäßig Teilnehmenden ebenfalls bislang Abstinente in die Analyse zu integrieren, abzusehen. Das wesentliche Problem einer prospektiven Erfassung des Weiterbildungsnutzens bestand naturgemäß darin, dass zunächst noch keine konkreten Weiterbildungssituationen vorlagen, an denen sich die Interviewten hätten orientieren können. Diesem Problem wurde durch die Anwendung einer Szenario-bezogenen Fragestrategie (vgl. SIEBERT 2004, 25) begegnet.

Nach der Bewertung der potenziellen Weiterbildungsziele wurden die Befragten zufällig, also zu etwa gleichen Teilen, mit einem von vier hypothetischen Weiterbildungsszenarien konfrontiert: einer Aufstiegsfortbildung⁴ (Meister/Techniker, MBA, Fachwirt o. ä. im Umfang von mindestens 800 Stunden), einer Maßnahme mit IT-Bezug im Umfang von 16 Stunden, einer Maßnahme zur Vermittlung von Soft Skills (Umfang: 16 Stunden) oder einer fachlichen Fortbildung im jeweiligen Beruf der Befragten (ebenfalls 16 Stunden).

Nach der Konfrontation mit dem jeweiligen Szenario wurde für jedes der zuvor bewerteten Weiterbildungsziele die zugehörige Instrumentalität erfasst. Bei diesen Instrumentalitäten handelt es sich um subjektiv geäußerte Wahrscheinlichkeiten darüber, dass es infolge einer (erfolgreichen) Teilnahme am jeweiligen Weiterbildungsszenario auch zur Verwirklichung der extrinsischen und intrinsischen Weiterbildungsziele kommt.

Anschließend wurde erfasst, inwiefern die Befragten erwarteten, dass die jeweilige Weiterbildung zum Erfolg führt, d. h. dass sie sich nach Teilnahme prinzipiell in der Lage fühlen würden, den Inhalt auf den eigenen Erwerbkontext zu übertragen. Grundlage waren drei

³ Im Interview wurde gefragt, welche der folgenden Veränderungen für die Befragten derzeit am ehesten in Frage kommt: Beruflicher Aufstieg, Berufswechsel, Übergang in die Selbstständigkeit (Frage wurde nur an abhängig Beschäftigte gerichtet) bzw. Übergang in eine abhängige Beschäftigung (wurde nur an Selbstständige gerichtet), Wechsel des Arbeitgebers, Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des derzeitigen Arbeitgebers. Die Erfassung der subjektiven Wichtigkeit wurde ausschließlich für die jeweils genannte berufliche Veränderung erfasst.

⁴ Die Fortbildung wurde den Befragten im Interview nicht als Aufstiegsfortbildung angekündigt, um die Angaben bezüglich der Instrumentalitätsmaße nicht zu beeinflussen.

Skalen, auf denen das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Vermutungen über die Qualität von organisierten Weiterbildungskursen und die didaktisch-methodischen Kompetenzen des mit der Kursdurchführung beauftragten Lehrpersonals erhoben wurden. Für die Erfassung der subjektiven Relevanz potenzieller Weiterbildungsziele, Instrumentalitäten und Erwartungswerte kamen vierstufige Skalen zum Einsatz.

Der subjektiv empfundene Weiterbildungsnutzen wurde schließlich für jeden Befragten aus den Nutzenbewertungen, Instrumentalitäten und Erwartungswerten nach folgender Formel berechnet:

$$SEU = \left(E \times \left[\sum_k (U_k \times I_k) \right] \right) + \left(\sum_l (U_l \times I_l) \right)$$

SEU steht hierbei in Anlehnung an die soziologische SEU-Theorie für den subjektiv erwarteten Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme. E repräsentiert die erwartete Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildung zu einem Erfolg führt. U_k steht für den subjektiven Wert der extrinsischen Weiterbildungsziele und I_k für die Instrumentalitäten einer erfolgreichen Weiterbildung für die Verwirklichung der extrinsischen Weiterbildungsziele. U_l repräsentiert den subjektiven Wert der intrinsischen Weiterbildungsziele und I_l die entsprechenden Instrumentalitäten für das Eintreten dieser Ziele. Hinter den multiplikativen Verknüpfungen verbirgt sich die Annahme, dass für eine hohe Neigung zur Teilnahme sowohl eine hohe Bewertung der potenziellen Weiterbildungsziele als auch der entsprechenden Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie der Erfolgserwartungen notwendig sind. Eine hohe Relevanz möglicher Weiterbildungsziele alleine reicht demnach nicht aus, wenn sie aus der subjektiven Perspektive durch eine Teilnahme nicht erreichbar erscheinen. Genauso wenig ist eine hohe Weiterbildungsbereitschaft zu erwarten, wenn Weiterbildungsziele aus subjektiver Perspektive zwar erreichbar erscheinen, diese aber für das Individuum, das sich zwischen einer Teilnahme an Weiterbildung und alternativen Handlungen zu entscheiden hat, unattraktiv sind.

Das zentrale Erkenntnisinteresse liegt darin zu überprüfen, ob die Entscheidung über eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung mit dem Rational-Choice-Paradigma vereinbar ist. Dies erfolgt durch die Analyse der Zahlungsbereitschaft, die auf einer siebenstufigen Skala für eine Weiterbildungsmaßnahme des im jeweiligen Szenario beschriebenen Typs erhoben wurde. Es wird angenommen, dass diese bekundete Zahlungsbereitschaft ein gutes Maß für die Weiterbildungsbereitschaft darstellt. Multivariate Regressionsanalysen erlauben es, den Einfluss des wahrgenommenen Weiterbildungsnutzens, verschiedener Restriktionsvariablen sowie personen- und erwerbsbezogener Merkmale auf die Zahlungsbereitschaft zu ermitteln und damit die beschriebenen Forschungshypothesen 1 bis 5 zu testen.

Da die Zahlungsbereitschaft, die in der Untersuchung als Proxy für die nicht beobachtbare Teilnahmeentscheidung dient und die abhängige Variable darstellt, auf einer 7-stufigen ordinalen Skala gemessen wurde, ist für die Analysen ein ordinale Regressionsmodell zu verwenden.⁵ Ordinale Regressionsmodelle mit m möglichen Ausprägungen der abhängigen Variablen können als m-1 binäre Regressionsmodelle mit jeweils zwei Ausprägungen der abhängigen Variablen interpretiert werden. Dies basiert aber auf der kritischen Annahme, dass die Regressionskoeffizienten über alle binären Regressionen hinweg identisch sind (vgl. FREESE/LONG 2006). Diese Annahme, die in der Literatur als „parallel lines“, „proportional odds“ oder „parallel regressions assumption“ diskutiert wird, ist allerdings häufig verletzt (vgl. WILLIAMS 2006). Die Durchführung eines approximate LR Tests (vgl. GOULD/WOLFE

⁵ Weiterbildungsszenario „Aufstiegsfortbildung“: 1 = 0 €; 2 = 1-500 €; 3 = 501-1.000 €; 4 = 1.001-2.000 €; 5 = 2.001-5.000 €; 6 = 5.001-10.000 €; 7 = mehr als 10.000 €. Übrige Weiterbildungsszenarios: 1 = 0 €; 2 = 1-50 €; 3 = 51-100 €; 4 = 101-200 €; 5 = 201-500 €; 6 = 501-1.000 €; 7 = mehr als 1.000 €

1998), sowie eines Wald-Tests (vgl. BRANT 1990) auf Basis der vorliegenden Daten zeigte, dass an dieser Annahme für viele in unserer Analyse verwendete Variablen zur Überprüfung von Hypothese 1 bis 3 nicht festgehalten werden kann. Aus diesem Grund wurde für die Prüfung der ersten drei Forschungshypothesen auf ein generalisiertes ordinale Logit-Modell (gologit) (vgl. WILLIAMS 2006), auf Basis der folgenden ordinal-logistischen Regressionsgleichung, zurückgegriffen:

$$\ln \frac{P(WTP > m|x)}{P(WTP \leq m|x)} = \beta_0 + \beta_{SEU}SEU + \beta_{RESTR}RESTR + \beta_{PERS}PERS + \varepsilon, m = 1, 2, \dots, 6 \quad (1)$$

Hierbei repräsentiert WTP die individuelle Zahlungsbereitschaft. Der Term auf der linken Seite stellt die logarithmierte Chance für eine Zahlungsbereitschaft kleiner oder gleich einem definierten Wert m dar. Die Chance ist das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass die Zahlungsbereitschaft kleiner oder gleich m ist und der Wahrscheinlichkeit, dass sie größer m ist. Die rechte Seite der Gleichung enthält den subjektiv erwarteten Nutzen (SEU), einen Vektor der objektiven Handlungsrestriktionen (RESTR) sowie einen Vektor mit personen- und berufsbezogenen Merkmalen (PERS).

Für die Überprüfung der Forschungshypothesen 4 und 5 wurde die obige Regressionsgleichung um Interaktionsterme zwischen der Nutzenvariable und zentralen Variablen des Vektors PERS erweitert.⁶

$$\ln \frac{P(WTP > m|x)}{P(WTP \leq m|x)} = \beta_0 + \beta_{SEU}SEU + \beta_{RESTR}RESTR + \beta_{PERS}PERS + \beta_{PERS \times SEU}PERS \times SEU + \varepsilon, m = 1, 2, \dots, 6 \quad (2)$$

Von Interaktionseffekten ist die Rede, wenn der Effekt einer unabhängigen auf eine abhängige Variable von den Ausprägungen einer dritten Variable abhängt. Diese „dritte Variable“ wird in der Regel als Moderator bezeichnet, während sich in der englischsprachigen Literatur für die unabhängige Variable, deren Effekt auf die abhängige Variable moderiert wird, die Bezeichnung „fokale Variable“ durchgesetzt hat.

Ob der Effekt einer fokalen Variable auf eine abhängige Variable moderiert wird, kann überprüft werden, indem ein multiplikativer Term aus fokaler Variable und potenziellem Moderator in die Modellgleichung aufgenommen wird (siehe oben). Folglich bildet der subjektiv erwartete Nutzen (SEU) hier die fokale Variable, während die personenbezogenen Merkmale potenzielle Moderatorvariablen darstellen.

Durch Berücksichtigung von Interaktionstermen in der logistischen Regression wird zum einen geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen subjektiv erwartetem Nutzen einer Weiterbildung und der Zahlungsbereitschaft auch bei Subgruppen aus der Population der Erwerbstätigen besteht (Forschungshypothese 4). Zum anderen wird getestet, ob sich der Einfluss des subjektiv erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft zwischen verschiedenen Subgruppen innerhalb der Erwerbstätigen signifikant *unterscheidet* (Forschungshypothese 5).

⁶ Da die Darstellung und Interpretation von gologit-Schätzungen in Kombination mit Interaktionstermen sehr unhandlich wird, haben wir zunächst nur einfache ordinale Logit-Modelle geschätzt. Lediglich in den Fällen, in denen die RC-Annahmen nicht bestätigt wurden, haben wir zur Überprüfung auch die differenziertere gologit-Schätzung durchgeführt.

Erste Ergebnisse

Die Ergebnisse der Schätzung von Gleichung (1) sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1: Determinanten der Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung

Modell	Odds Ratios					
	1 vs. 2-7	1-2 vs. 3-7	1-3 vs. 4-7	1-4 vs. 5-7	1-5 vs. 6-7	1-6 vs. 7
SEU-Wert	1.14***	1.08***	1.06***	1.05***	1.05***	1.06**
Nettoäquivalenzeinkommen (in Tsd. €)	.98	.98	1.30**	1.45***	1.73***	1.55*
Wöchentlicher Zeitaufwand	.99***	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01
Arbeitszeitflexibilität (1=flexibel)			1.68***			
Region (Ref.: Unter 1.000 Einwohner)						
1,000-9,999 Einwohner			2.45***			
10,000-49,999 Einwohner			2.79***			
50,000-249,999 Einwohner			2.76***			
250,000+ Einwohner			2.47***			
Geschlecht (1=männlich)	.90	1.37**	1.53***	1.65***	1.33	2.15**
Familienstand (Ref: Alleinlebend)						
Alleinerziehend	.31***	.62	1.30	1.07	1.41	2.77
Zusammenlebend			1.00			
Zusammenerziehend			1.03			
Alter			.99			
WB-Teilnahme in 2005-2010 (1=ja)	5.08***	3.31***	2.35***	1.86***	2.01***	3.07***
Höchster berufsbildender Abschluss			1.10			
Beruflicher Status			1.39***			
Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (Ref: kein mismatch)						
Gefühlte Überforderung			.62**			
Gefühlte Unterforderung			.89			
Informiertheit über den WB-Markt			1.10			
Betriebsgröße			.99			
Berufsoberfeld (Ref: Primäre Dienstleistungen)						
Produktionsbezogene Berufe	1.90**	.95	.89	1.03	1.22	0.17*
Sekundäre Dienstleistungen			.79**			
Wissensintensive Branche (1=ja)			1.56***			
Szenario (Ref: Szenario 1)						
Szenario 2	1.05	3.39***	3.01***	1.42**	1.20	2.39*
Szenario 3	1.28	2.70***	2.53***	1.64***	1.35	1.43
Szenario 4	1.88***	4.36***	3.63***	2.21***	1.64**	2.21
Konstante	0.15**	0.05***	0.01***	0.01***	0.00***	0.00***
N			1,364			
Pseudo R ²			0.101			

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Jede der sechs Spalten rechts neben den Variablenbezeichnungen repräsentiert eine binäre logistische Regression. Die angegebenen Regressionkoeffizienten geben jeweils das Chancenverhältnis (odds ratio) an. Sie messen also den Effekt der jeweiligen erklärenden Variablen auf die Chance, dass die Zahlungsbereitschaft einer Person in eine höhere als die betrachtete Kategorie fällt. Die erste Spalte kontrastiert die Kategorie 1 mit den Kategorien 2 bis 7, die zweite Spalte kontrastiert Kategorie 1 und 2 mit den Kategorien 3 bis 7, usw.. Chancenverhältnisse von über 1.00 implizieren, dass ein Anstieg in der unabhängigen Variablen die Chance erhöht, dass die Zahlungsbereitschaft der Befragten in eine höhere Kategorie als die derzeit betrachtete fällt, während Werte von unter 1.00 umgekehrt implizieren, dass ein Anstieg in der unabhängigen Variablen die Chance für die betrachtete oder eine niedrigere Kategorie erhöhen. Im Sonderfall der binär kodierten unabhängigen Variablen (z. B. Geschlecht oder Familienstatus), implizieren Koeffizienten von über 1.00 eine im Vergleich zu Personen der Referenzkategorie größere Chance, dass ihre Zahlungsbereitschaft in eine höhere Kategorie fällt, als die derzeit betrachtete, während Werte von unter 1.00 eine

im Vergleich zu Personen der Referenzkategorie größere Chance implizieren, in die betrachtete oder eine niedrigere Kategorie zu fallen. Bei sämtlichen Variablen, für welche die „parallel lines“-Annahme auf einem 5%-Fehlerniveau erfüllt ist, findet sich nur ein Koeffizient über alle Spalten hinweg. Für die Interpretation der Ergebnisse ist weiterhin hilfreich, dass die niedrigste Kategorie der abhängigen Variable eine Zahlungsbereitschaft von 0 € repräsentiert. So erhöht z. B. die Zunahme des SEU um einen Punkt auf der Skala die Chance, eine Zahlungsbereitschaft größer Null zu haben, um einen Faktor von 1,14.

Die erste aus dem RC-Paradigma abgeleitete Forschungshypothese wird von den Daten deutlich gestützt. Ein Anstieg des SEU erhöht durchweg auch die Chance, dass von den Befragten eine noch höhere Zahlungsbereitschaft geäußert wird. Das Ergebnis zeigt sich stabil über alle sechs binären Regressionen hinweg.

Auch die zweite Forschungshypothese erhält Unterstützung durch die Ergebnisse. Engere Restriktionen mindern im Großen und Ganzen die Chance, eine höhere Zahlungsbereitschaft zu äußern. Allerdings ergeben sich gewisse Einschränkungen: So zeigt sich ein Effekt der finanziellen Restriktionen erst ab dem dritten Modell. Dies lässt sich so interpretieren, dass die Lockerung monetärer Restriktionen zwar keine Zahlungsbereitschaft *erzeugen*, sie aber ab einem gewissen Mindestniveau *erhöhen* kann. Genau umgekehrt verhält es sich mit dem wöchentlichen Zeitaufwand für Erwerbsarbeit und die Betreuung von Familienmitgliedern: Ein größerer Zeitaufwand beeinträchtigt zwar nicht durchgängig die Zahlungsbereitschaft, aber er erhöht die Chance, dass eine Zahlungsbereitschaft in Höhe von Null geäußert wird. Ohne Einschränkung gestützt wird die zweite Forschungshypothese hingegen durch das Ergebnis, dass die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rigide Arbeitszeitstrukturen zu einem Rückgang der Weiterbildungsbereitschaft führen. Schließlich äußern Erwerbstätige aus sehr kleinen Gemeinden, in denen der Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur vergleichsweise erschwert ist, signifikant niedrigere Zahlungsbereitschaften als Erwerbstätige in stärker besiedelten Regionen.

Die dritte Forschungshypothese wird von den Daten nur teilweise gestützt. Auf der einen Seite zeigen tatsächlich zahlreiche personenbezogene und berufsbezogene Merkmale, die in der Literatur im Zusammenhang mit hoher bzw. niedriger Weiterbildungsbeteiligung diskutiert werden, keine signifikanten Korrelationen mit der Zahlungsbereitschaft mehr, sobald für den subjektiv wahrgenommenen Nutzen und die objektiven Handlungsrestriktionen kontrolliert wird. Dies betrifft das Alter der Befragten, den höchsten berufsbezogenen Abschluss, ihre Informiertheit über den Weiterbildungsmarkt, die Größe ihres Betriebes und ob sie sich beruflich unterfordert fühlen. Auf der anderen Seite korrelieren manche Merkmale auch unter Kontrolle von subjektiv wahrgenommenem Nutzen und Handlungsrestriktionen mit der geäußerten Zahlungsbereitschaft:

1. Männer und Frauen unterscheiden sich zwar nicht bezüglich ihrer Bereitschaft, überhaupt an Weiterbildung teilzunehmen bzw. nicht teilzunehmen (Modell 1), jedoch deuten die Regressionskoeffizienten der Modelle zwei bis vier und sechs an, dass die Zahlungsbereitschaft bei Männern stärker ausgeprägt ist.
2. Die Chance, eine Zahlungsbereitschaft von Null zu äußern, ist bei Alleinerziehenden größer als bei Alleinlebenden.
3. Im Vergleich zu Personen, die sich am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Fähigkeiten gefordert fühlen, haben Personen, die sich tendenziell überfordert fühlen, eine geringere Zahlungsbereitschaft.
4. Die Höhe der Zahlungsbereitschaft korreliert signifikant mit dem beruflichen Status.

5. Ein besonders starker Zusammenhang besteht zwischen der vergangenen Weiterbildungsbeteiligung und der geäußerten Zahlungsbereitschaft. So haben Personen, die in den vergangenen fünf Jahren mindestens eine selbstfinanzierte Weiterbildungsveranstaltung besuchten, im Vergleich zu Abstinente eine etwa fünf Mal höhere Chance, eine generelle Zahlungsbereitschaft für das jeweilige Szenario zu äußern (Modell 1).

Die Forschungshypothesen 4 und 5 wurden auf Grundlage der Regressionsgleichung (2) mit Interaktionstermen getestet. Fokale Variable ist der SEU, ein quantitativer Prädiktor. Als Moderatorvariablen dienen verschiedene personenbezogene Merkmale, die in binär kodierter Form in die Modelle aufgenommen wurden. Ein Interaktionseffekt besteht, wenn der für den Interaktionsterm berechnete Koeffizient, signifikant von 1.00 verschieden ist. Er gibt – bei einer logistischen Regression mit quantitativer fokaler Variable und binärer Moderatorvariable – an, um welchen Faktor sich die Chance, in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen zu fallen, für die Gruppe mit Ausprägung „1“ in der Moderatorvariablen im Verhältnis zur Referenzgruppe ändert, wenn sich der Wert der fokalen Variablen um eine Einheit erhöht.

Für die Interpretation ist weiterhin wichtig, dass bei Aufnahme eines Interaktionsterms der Effekt der fokalen Variablen nicht mehr als unkonditionaler Effekt auf die abhängige Variable zu verstehen ist. Vielmehr gibt der Koeffizient der fokalen Variable – bei einer logistischen Regression mit quantitativer fokaler Variable und binärer Moderatorvariable – an, um welchen Faktor sich die Chance, in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen zu fallen, für die jeweilige Referenzgruppe gemäß Moderatorvariable ändert, wenn sich der Wert der fokalen Variable um eine Einheit erhöht. Folglich implizieren Koeffizienten der fokalen Variablen (in unserem Fall: SEU), die sich signifikant von 1.00 unterscheiden, eine Korrelation zwischen der fokalen Variablen und der abhängigen Variablen (in unserem Fall: Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung) für die Referenzgruppe der Moderatorvariablen.

Will man den Einfluss des subjektiv erwarteten Nutzens von beruflicher Weiterbildung auf die Zahlungsbereitschaft für sämtliche Subgruppen in der Erhebung überprüfen, so bietet es sich an, die entsprechenden Merkmale so oft umzukodieren, dass jede Ausprägung einmal die Referenzgruppe bildet und jeweils die Berechnung des mit den geänderten Referenzgruppen zu wiederholen.

Zwecks einfacherer Ergebnisinterpretation wurden für jede potenzielle Interaktion zwischen dem subjektiv erwarteten Nutzen und einer PersonenvARIABLE separate Modelle gerechnet. Da die Abbildung sämtlicher Ergebnisse den Rahmen sprengen würde, beschränkt sich die tabellarische Darstellung auf zwei Beispiele.

Tabelle 2 zeigt die Prüfung der Forschungshypothesen 4 und 5 am Beispiel der Moderatorvariablen „Alter“. Da sie drei mögliche Ausprägungen besitzt, wurden drei Regressionsmodelle mit jeweils anderer Referenzgruppe gerechnet (eines für jede der drei Alterskategorien). Dargestellt sind die Chancenverhältnisse, Konfidenzintervalle und p-Werte für die fokale Variable (SEU), den Moderator (Alter) sowie die Interaktionsterme dargestellt. Die übrigen erklärenden Variablen aus Tabelle 1 wurden aber ebenfalls in die Modelle aufgenommen.

Tabelle 2: Effekte des subjektiv erwarteten Nutzens einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auf die Zahlungsbereitschaft nach Altersklassen: Ordinale Logit-Schätzung mit Interaktionstermen.

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Unter- grenze	95% Ober- grenze	p-Wert
A: 19-34Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.03	1.12	.002
35-49Jährige	.987	.753	1.29	.923
50-64Jährige	.911	.688	1.21	.518
SEU*35-49Jährige	.997	.947	1.05	.894
SEU*50-64Jährige	.989	.939	1.04	.689
B: 35-49Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.04	1.1	.000
19-34Jährige	1.01	.773	1.33	.923
50-64Jährige	.923	.73	1.16	.509
SEU*19-34Jährige	1.00	.054	1.06	.894
SEU*50-64Jährige	.993	.956	1.03	.716
C: 50-64Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.06	1.03	1.09	.000
19-34Jährige	1.1	.83	1.45	.518
35-49Jährige	1.08	.855	1.37	.509
SEU*19-34Jährige	1.01	.96	1.06	.689
SEU*35-49Jährige	1.01	.969	1.05	.716
N			1,364	
Pseudo-R ² (McKelvey & Zavoina)			.196	

Die Forschungshypothesen 4 und 5 werden durch die Ergebnisse gestützt. Zum einen zeigen die hochsignifikanten p-Werte des subjektiv erwarteten Nutzens in allen drei Modellen an, dass die positive Korrelation zwischen SEU und der Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung für alle drei betrachteten Altersgruppen gilt (Forschungshypothese 4). Die nichtsignifikanten Interaktionsterme in allen drei Modellen verweisen überdies darauf, dass sich die Effekte zwischen SEU und Zahlungsbereitschaft nicht zwischen den einzelnen Altersgruppen unterscheiden (Forschungshypothese 5).

Analoge Ergebnisse liefert die Betrachtung mit den Moderatorvariablen „Geschlecht“, „frühere Weiterbildungsbeteiligung“, „Familienstatus“ sowie „Informiertheit über den Weiterbildungsmarkt“. Weniger eindeutig sind die Befunde, wenn als Moderatorvariable der höchste berufsbezogene Abschluss, die berufliche Position sowie die wahrgenommene Übereinstimmung von eigenen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen herangezogen werden.⁷ Unter Verwendung des einfachen ordinal-logistischen Regressionsmodells lässt sich für Personen ohne Abschluss, Techniker/Meister, Personen in einfachen Tätigkeiten sowie für Personen, die sich tendenziell überfordert fühlen, kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem erwarteten Nutzen und der geäußerten Zahlungsbereitschaft nachweisen. Entsprechend zeigen sich bei diesen Merkmalsausprägungen mitunter signifikante Interaktionseffekte (beispielhaft für das Merkmal „höchster berufsbezogener Abschluss“; siehe Tabelle 3).

⁷ Die Ausprägungen des matchings zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen lassen sich Tabelle 1 entnehmen. Innerhalb des höchsten beruflichen Abschlusses wurde zwischen Personen ohne Abschluss, Personen mit (dualer oder schulischer) Berufsausbildung, Technikern/Meistern (oder vergleichbar) sowie Akademikern unterschieden, bei der beruflichen Position zwischen Personen in einfachen Tätigkeiten, Fachkräften, Sachbearbeitern/untere Führungsebene sowie Führungskräften.

Tabelle 3: Effekte des subjektiv erwarteten Nutzens einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auf die Zahlungsbereitschaft nach höchstem beruflichen Abschluss: Ordinale Logit-Schätzung mit Interaktionstermen.

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Unter- grenze	95% Ober- grenze	p-Wert
A: Kein Abschluss als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.13	.950	1.35	.164
Berufsausbildung	.891	.4	1.98	.777
Techniker/Meister	.89	.38	2.07	.787
Studium	1.14	.5	2.6	.764
SEU*Berufsausbildung	.948	.795	1.13	.552
SEU*Techniker/Meister	.871	.728	1.04	.137
SEU*Studium	.961	.806	1.15	.661
B: Ausbildung als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.05	1.09	.000
Kein Abschluss	1.12	.504	2.5	.777
Techniker/Meister	.99	.725	1.37	.994
Studium	1.27	.984	1.65	.066
SEU*Kein Abschluss	1.05	.885	1.26	.552
SEU*Techniker/Meister	.919	.87	.97	.003
SEU*Studium	1.01	.974	1.05	.498
C: Techniker/Meister als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	.986	.938	1.04	.587
Kein Abschluss	1.12	.48	2.61	.787
Berufsausbildung	1.00	.727	1.38	.994
Studium	1.28	.916	1.78	.15
SEU*Kein Abschluss	1.15	.957	1.37	.137
SEU*Berufsausbildung	1.09	1.03	1.15	.003
SEU*Studium	1.1	1.04	1.17	.001
D: Studium als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.08	1.05	1.12	.000
Kein Abschluss	.88	.385	2.01	.764
Berufsausbildung	.785	.606	1.02	.066
Techniker/Meister	.784	.563	1.09	.15
SEU*Kein Abschluss	1.04	.872	1.24	.661
SEU*Berufsausbildung	.986	.948	1.02	.498
SEU*Techniker/Meister	.907	.854	.962	.001
N			1,364	
Pseudo-R ² (McKelvey & Zavoina)			.205	

Werden jedoch analog zur Prüfung der Forschungshypothesen 1 bis 3 generalisierte ordinale Logit-Modelle (gologit) geschätzt, so ergeben sich auch für die genannten Merkmalsausprägungen teilweise signifikant positive Regressionskoeffizienten für den Einfluss des erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft.⁸ Ausnahmen bilden dann nur noch die Gruppe der Personen, die sich beruflich überfordert fühlt sowie die Gruppe der Personen in einfachen Tätigkeiten: Hier kann auch durch eine gologit-Schätzung kein positiver Zusammenhang nachgewiesen werden. Die Ergebnisse lassen sich zum einen dahingehend interpretieren, dass die Zusammenhänge zwischen subjektiv erwartetem Nutzen und der Zahlungsbereitschaft für diese Gruppen nicht eindeutig sind. Zum anderen handelt es sich jeweils um Merkmalsausprägungen, die in der Stichprobe nur sehr schwach besetzt sind⁹, sodass die nicht durchgängige Signifikanz des positiven Zusammenhangs auch ein Resultat niedriger Fallzahlen sein könnte.

⁸ Die Ergebnisse sind aus Platzgründen nicht abgebildet.

⁹ Personen ohne beruflichen Abschluss: 28, Techniker/Meister: 202, Personen, die sich am Arbeitsplatz tendenziell überfordert fühlen: 72, Personen in einfachen Tätigkeiten: 30.

Aus Tabelle 3 kann weiterhin entnommen werden, dass sich eine Veränderung des wahrgenommenen Nutzens weniger stark auf die Zahlungsbereitschaft von Personen auf Techniker-/Meisterebene niederschlägt als auf die von Personen mit Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium. Diese Beobachtung ändert sich auch nicht bei Durchführung einer Gologit-Schätzung. Darüber hinaus (hier nicht tabellarisch dokumentiert) wirkt sich der wahrgenommene Nutzen stärker auf die Zahlungsbereitschaft aus, wenn Personen sich ihren Fähigkeiten entsprechend beschäftigt bzw. unterfordert fühlen, als wenn sie angeben, beruflich überfordert zu sein. Bei Führungskräften hat der erwartete Nutzen einen stärkeren Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft als bei Fachkräften und Sachbearbeitern/Personen der unteren Führungsebene.

Insgesamt lassen sich die formulierten Forschungshypothesen weitgehend stützen. Sowohl der wahrgenommene Nutzen, als auch objektive Handlungsrestriktionen wirken sich in erwarteter Weise auf die Bereitschaft aus, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren. Eine Teilnahme wird umso wahrscheinlicher, je nützlicher Weiterbildung in den Augen des Entscheiders ist. Dazu gehört, wie sehr ein Lernerfolg für das Individuum erwartbar ist, welche Relevanz die grundsätzlich erreichbaren Ziele für das Individuum besitzen und für wie wahrscheinlich es gehalten wird, dass diese Ziele infolge einer Teilnahme tatsächlich eintreten. Ferner nimmt die Zahlungsbereitschaft mit steigenden monetären und zeitlichen Restriktionen sowie mit erschwertem räumlichen Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur ab.

Der erwartete Nutzen sowie die objektiven Restriktionen eliminieren überdies den Effekt einiger personenbezogenen Merkmale (Alter, höchster beruflicher Abschluss, Informationen über den Weiterbildungsmarkt und Familienstatus), die in der Literatur häufig im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsverhalten von Individuen diskutiert werden. Die vorliegenden Ergebnisse implizieren, dass höhere Teilnahmequoten von Hochqualifizierten im Vergleich zu Personen mit beruflicher Ausbildung sowie älteren im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten in erster Linie ein Resultat unterschiedlicher Nutzenerwartungen sind. Die genannten Gruppen unterscheiden sich aber anscheinend nicht grundsätzlich hinsichtlich ihrer Entscheidungsrationale. Vielmehr stellt sich der Sinn einer Teilnahme für die Individuen sehr unterschiedlich dar, was in einer höher oder niedriger ausgeprägten Zahlungsbereitschaft resultiert. Die Berücksichtigung von Interaktionstermen zeigt überdies, dass sich der positive Zusammenhang zwischen erwartetem Nutzen und Zahlungsbereitschaft nicht nur über alle Erwerbstätigen hinweg, sondern auch für nahezu alle Subgruppen in der Erhebung nachweisen lässt und sich größenordnungsmäßig zwischen diesen Subgruppen nicht unterscheidet.

Die Grundannahmen des Rational-Choice Paradigmas werden durch die Ergebnisse also grundsätzlich bestätigt. Zwei Ausnahmen von diesem allgemeinen Befund haben sich in den Ergebnissen gezeigt: Erstens haben einige personenbezogene Merkmale auch bei Berücksichtigung des erwarteten Nutzens sowie der Restriktionen weiterhin einen eigenen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft. Zweitens moderieren einige personenbezogene Merkmale den Effekt, den der erwartete Nutzen auf die Zahlungsbereitschaft besitzt.

Eine mögliche Erklärung dieser Ergebnisse wäre, dass unser Messinstrument für diese Gruppen von Befragten den erwarteten Nutzen nicht korrekt misst, z. B. weil genau diese Gruppen die Fragen auf ähnliche Weise verstehen, auslegen und beantworten. Es lässt sich jedoch ebenfalls nicht ausschließen, dass neben den gemessenen Aspekten weitere unbeobachtete und an genau diese Gruppen gebundenen Merkmale vorliegen, die einen eigenen Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft aufweisen. Wenn man der Annahme folgt, dass die Liste der Ziele kohärent und disjunkt konstruiert wurde, würde das bedeuten, dass die Entscheidung über das individuelle Weiterbildungsverhalten tatsächlich nicht erschöpfend durch die einfachen Grundannahmen der Rational-Choice-Ansätze (Nutzenmaximierung) abgebildet werden kann.

Lediglich für Personen, die sich am Arbeitsplatz überfordert fühlen sowie für Personen in einfachen Tätigkeiten, ließ sich kein positiver Zusammenhang zwischen erwartetem Nutzen und Zahlungsbereitschaft nachweisen. Aufgrund der geringen Fallzahl bei dieser Gruppe ist dieses Ergebnis aber keine unmittelbarer Anhaltspunkt dafür, dass diese Personen sich nicht rational im Sinne des RC-Paradigmas verhalten.

Ausblick

Die durch den Projektantrag aufgeworfenen Fragestellungen sind weitgehend beantwortet, auch wenn die Darstellung der Ergebnisse hier in verkürzter Form erfolgt ist. Es ist allerdings noch geplant, die Implikationen der Befunde herauszuarbeiten, also die Frage zu beantworten, welche Schlussfolgerungen sich daraus nun für die Förderpolitik bzw. die Entwicklung und Gestaltung von Förderinstrumenten ergeben.

Arbeitspaket 2: Kollektive Finanzierungsproblematik bei Betrieben?

Forschungsfragen, Hypothesen

Im zweiten Arbeitspaket richtet sich das Augenmerk auf die praktische Bedeutung der Poaching-Problematik als häufig vermutete *Ursache einer Unterinvestition durch Betriebe* (PIGOU 1912; LEUVEN 2005). In der Theorie entsteht sie, weil Weiterbildung aus Sicht des finanzierenden Unternehmens ein Allmendegut darstellt. Zum einen können andere Arbeitgeber von der Nutzung des entstandenen personengebundenen Wissens nicht prinzipiell ausgeschlossen werden, sie haben die Möglichkeit Arbeitskräfte abzuwerben. Zum anderen besteht eine Rivalität in der Nutzung des personengebundenen Wissens, da Beschäftigte in aller Regel nur einem einzigen Betrieb zur Verfügung stehen. In einer solchen Situation entsteht zunächst ein negativer Investitionsanreiz für den finanzierenden Betrieb, was dazu führen kann, dass weniger Humankapital hergestellt wird – also weniger Beschäftigte weitergebildet werden – als es gesellschaftlich wünschenswert wäre. Es existieren zwar Theorien, die erklären, warum Betriebe auch bei perfekten Arbeitsmärkten in Weiterbildung investieren würden, wie etwa wegen eines Reputationseffektes (vgl. SADOWSKI 1980). Unbeschadet hiervon wäre der Theorie nach dennoch zu erwarten, dass bei kollektiver Nutzung eines Gutes die privat bereitgestellte Menge mit dem Grad der Nicht-Ausschließbarkeit sinkt, da er bestimmt, wie leicht auch fremde Betriebe zum Nutznießer der eigenen Humankapitalinvestitionen werden können.

Die zu beantwortenden Fragen lauten: In welchem Maße beeinträchtigt das Poaching die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen? Welche Größenordnung hat ein potenzieller Effekt unter Berücksichtigung anderer Effekte (z. B. Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Mitarbeiterstruktur, o. ä.)? Wie unterscheidet sich die Größenordnung des Effekts hinsichtlich verschiedener Unternehmens- und Belegschaftsmerkmale (z. B. Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Mitarbeiterstruktur o. ä.)?

Die zu prüfenden Hypothesen lauten demnach:

Hypothese 1: Je schwerer andere Betriebe von der Nutzung eigenbetrieblich finanzierten personengebundenen Wissens ausgeschlossen werden können, desto niedriger fallen auch bei Berücksichtigung von Effekten durch Drittvariablen (z.B. Unternehmensmerkmale) die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen aus.

Hypothese 2: Der in Hypothese 1 beschriebene Effekt auf die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen unterscheidet sich in seiner Größenordnung zwischen Unternehmen mit bestimmten Merkmalen (z. B. Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Mitarbeiterstruktur und -qualifikation, etc.).

Über die Größenordnung des Effekts lässt sich keine konkrete Hypothese formulieren. Es ist aber das Ziel, sie ebenfalls zu untersuchen. Weiterhin soll zwischen Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung differenziert werden.

Hypothese 3: Es wird vermutet, dass der beschriebene Effekt bei umfangreichen Aufstiegsfortbildungen stärker ausgeprägt ist als bei weniger aufwendigen Anpassungsmaßnahmen.

Aus den Erkenntnissen sind Empfehlungen für die Gestaltung wirkungsvoller Anreize zur Stimulierung der betrieblichen Nachfrage abzuleiten.

Methodische Vorgehensweise

Die aufgeworfenen Forschungsfragen sollen mithilfe einer quantitativen Erhebung bei Betrieben und darauf aufbauenden multivariaten Auswertungen beantwortet werden. Hierzu wurde in der ersten Jahreshälfte 2010 zunächst ein Erhebungsinstrument entwickelt, welches unter anderem Aufschluss über die Höhe der Weiterbildungsinvestitionen und der Mitarbeiterfluktuation, differenziert nach Beschäftigtengruppen und Weiterbildungsarten, gibt. Neben diversen Merkmalen des Betriebs und seiner Beschäftigten sowie Einstellungsfragen zur betrieblichen Weiterbildungspolitik, wurde auch die Entfernung des Betriebes von bestimmten Ballungszentren, die Einbindung in lokale Branchencluster, sowie die Spezifität der vermittelten Weiterbildungsinhalte erhoben. Als Ausgangspunkt für die Entwicklung des Instruments dienten in vielen Fällen die europäische Weiterbildungserhebung CVTS, das IAB-Betriebspanel und die US-amerikanische Erhebung „EQW National Employer Survey (NES)“, deren Fragenprogramme jedoch im Einzelnen alle nicht zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragestellung ausreichen würden. Daher wurde das Instrument auf den Untersuchungszweck und die gewählte Erhebungsmethode hin angepasst. Das Erhebungsinstrument ist dem Bericht als Anlage beigefügt. Es wurde im vierten Quartal 2010 durch einen Pretest mit 20 Betrieben verschiedener Größen überprüft und nochmals leicht überarbeitet.

Für die Befragung wurde eine Stichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Berücksichtigung fanden dabei alle Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Bruttostichprobe lag eine disproportionale Schichtung nach Region und Betriebsgrößenklassen zugrunde, sodass größere Betriebe und Betriebe in Ostdeutschland in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Die Befragung wurde aus Kostengründen als computergestütztes Telefoninterview durchgeführt. Realisiert wurden schließlich in der Zeit zwischen dem 14. Februar und 29. Juli 2011 1.238 Fälle, die Ausschöpfungsquote betrug 11,6%. Weitere Details zur Erhebungsmethodik finden sich im Methodenbericht des Markt- und Sozialforschungsinstituts approxima GmbH. Der Bericht ist derzeit noch in Bearbeitung. Er wird Ende November in der Endfassung vorliegen und kann dann auf Anfrage beim BIBB eingesehen werden.

Die Befragungsdaten ermöglichen zwei Herangehensweisen zur Beantwortung der Forschungsfrage, die beide kombiniert werden:

1. Die qualitative Auswertung der subjektiven Antworten auf die Frage nach der Abhängigkeit des eigenen Weiterbildungsverhaltens vom Verhalten anderer Betriebe. Zum Beispiel wurden die Betriebe gefragt, welche Rolle es bei der Weiterbildungsentscheidung spielt, dass im Falle des Mitarbeiterverlusts andere Betriebe von den Investitionen profitieren können und wie sie auf sinkende/steigende Weiterbildungsinvestitionen bzw. stärkeres/schwächeres Abwanderungsverhalten ihrer Beschäftigten reagieren würden. Auch die Motive für und wider eine Finanzierungsbeteiligung des Betriebes wurden erhoben und erlauben Einschätzungen darüber, ob Fehlanreize wahrscheinlich sind.

2. Die quantitative Auswertung der objektiven Merkmale *Weiterbildungsinvestitionen* und *Beschäftigtenfluktuation* mithilfe multivariater Regressionsanalysen. Wie stark andere Unternehmen praktisch die Investitionen eines Arbeitgebers nutzen können, ist dadurch bestimmt, wie viele Beschäftigte in einer bestimmten Periode den Betrieb verlassen, sofern dies nicht auf Personalabbau oder Verrentung zurückzuführen ist. Die Fluktuation ist also ein Maß für den Grad der Nicht-Ausschließbarkeit fremder Betriebe von den eigenen Humankapitalinvestitionen. Mithilfe von Regressionsanalysen kann der Einfluss der Fluktuation auf die Investitionsbereitschaft der Betriebe losgelöst vom Effekt anderer personalpolitischer Maßnahmen (wie etwa Rückzahlungsvereinbarungen oder überdurchschnittliche Lohnzahlungen) ermittelt werden. Die Aufnahme von Interaktionstermen in das Regressionsmodell bietet zusätzlich die Möglichkeit, die Wirkung der Fluktuation auf die Weiterbildungsinvestitionen in Abhängigkeit von betrieblichen Rahmenbedingungen und Politiken zu untersuchen.

Es ist aber anzumerken, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Beschäftigtenfluktuation und betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen nicht hinreichend für die Diagnose einer Unterinvestition bzw. eines Marktversagens ist. Tatsächlich würde die Humankapitaltheorie nach BECKER (1962), die von funktionierenden Märkten ausgeht, ebenfalls einen solchen Zusammenhang vorhersagen. Im Fall von spezifischen Weiterbildungsinvestitionen geht sie davon aus, dass Betriebe bei höheren Fluktuationsraten und damit auch höherem Risiko des Investitionsverlustes Kosten und Erträge von Weiterbildungsinvestitionen stärker mit den Beschäftigten teilen, also die eigenen Investitionen reduzieren, während die Beschäftigten ihre erhöhen. Im Fall von generellen Weiterbildungsinvestitionen geht die Humankapitaltheorie zwar zunächst davon aus, dass diese von den Beschäftigten allein getragen werden, da diese einen entsprechend erhöhten Marktlohn erwarten. Somit ließe sie in diesem Fall keinen Effekt der Beschäftigtenfluktuation auf betriebliche Investitionen erwarten. Allerdings können auch technologisch gesehen generelle Weiterbildungen de facto spezifisch sein, wenn sehr hohe Hürden für Beschäftigte bestehen, den Betrieb zu verlassen oder Marktunvollkommenheiten dazu führen, dass der Marktlohn der Beschäftigten durch die generelle Weiterbildung nicht im gleichen Umfang steigt wie ihre Produktivität (vgl. ACEMOGLU/PISCHKE 1999, STEVENS 2004). In diesem – mit der Humankapitaltheorie vereinbarten Fall – kann argumentiert werden, dass die Fluktuationsrate gerade den Grad der „faktischen“ Spezifität von Wissen und Fähigkeiten der Beschäftigten widerspiegelt. Hohe Fluktuationsraten würden demzufolge einen geringen Grad an (faktisch) spezifischem Wissen und damit geringere betriebliche Weiterbildungsinvestitionen implizieren.

Da in beiden beschriebenen Fällen theoretisch erwartet würde, dass die Investitionen durch die Beschäftigten entsprechend höher ausfallen, wären zusätzlich Informationen über die Weiterbildungsinvestitionen der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben nötig, um hinreichende Evidenz für eine Unterinvestition hervorbringen zu können. Da die vorhandene Erhebung diese Informationen nicht liefert, müssen die Befunde entsprechend vorsichtig interpretiert werden.

Erste Ergebnisse

Erste Ergebnisse und Auswertungen wurden auf dem 6. Berufsbildungskongress präsentiert. Sie sind in Form einer Tagungsdokumentation auf den Internet-Seiten des BIBB veröffentlicht. Allerdings stehen die Daten unter Vorbehalt, da zum Zeitpunkt der Auswertungen noch einige Interviews ausstanden und das verwendete Gewichtungungsverfahren noch auf dem Prüfstand war. Die präsentierten Ergebnisse werden sich insofern zahlenmäßig noch ändern. Hier werden daher nur kurz die wichtigsten Tendenzen skizziert. Für die Auswertungen wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße, Region und Wirtschaftszweig an die entsprechenden Randverteilungen in der Grundgesamtheit angepasst.

Die ermittelten Weiterbildungskennzahlen, wie die betriebliche Weiterbildungsinzidenz oder die Weiterbildungsausgaben je Beschäftigtem, liegen in einer Größenordnung, die mit der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS vergleichbar sind. Dies stützt die Plausibilität der erhobenen Daten, auch wenn der direkte Vergleich mit CVTS aus einer Reihe von methodischen Gründen nicht möglich ist.

Die Sicht der Betriebe auf ein mögliches Poaching-Problem kann nach bisherigen Erkenntnissen wie folgt zusammengefasst werden: Bei der Weiterbildungsplanung bzw. –entscheidung denkt zwar eine Minderheit (rund ein Viertel) der Betriebe an den potenziellen Investitionsverlust, aber nur in seltenen Fällen spielt es für das Entscheidungsverhalten bzw. für die Planungen eine Rolle, dass auch fremde Betriebe ggf. von den eigenen Investitionen profitieren können, wenn Beschäftigte abwandern. Auch ihr Weiterbildungsverhalten würden die meisten Betriebe nach eigener Auskunft nicht ändern, wenn sie einer höheren Kündigungsrate ausgesetzt wären. Tatsächlich geben die Betriebe an, dass Weiterbildung ein wichtiges Mittel der Mitarbeiterbindung sei. Ihre Aussagen können dahingehend interpretiert werden, dass sie im Zweifel eher dazu neigen, in einen „Weiterbildungswettbewerb“ mit anderen Betrieben einzutreten, als auf deren Kosten Trittbrett zu fahren und auf Weiterbildung zu verzichten.

Mithilfe einer ersten Regressionsanalyse erklären wir zudem die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb im Jahr 2010 in mindestens einem Fall Weiterbildung (mit-)finanziert hat. Verwendet wird ein Logit-Modell mit binär codierter abhängiger Variable. Unter Kontrolle von geografischen Informationen, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig ergibt die Analyse einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Beschäftigtenfluktuation und der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Weiterbildung finanziert hat. Berücksichtigt wurden in der Fluktuationsrate dabei Personalabgänge nur dann, wenn die Beschäftigten hinterher einem anderen Betrieb auch zur Verfügung standen (eine ebenfalls ins Modell aufgenommene Fluktuationsrate, welche nur die übrigen Personalabgänge – also infolge Verrentung, Erwerbsunfähigkeit oder Versetzung – berücksichtigt, steht in keinem Zusammenhang mit der abhängigen Variablen). Die Größenordnung des berechneten Effektes ist allerdings gering. Eine Erhöhung der Fluktuationsraten um 10%-Punkte im Bereich ihres Mittelwertes (d. h. etwa von 5% auf 15%) ist mit einer Reduktion der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Weiterbildung finanziert, um lediglich rund 2% verbunden. Dieser Zusammenhang ist praktisch wohl kaum relevant. Zudem müsste er im Lichte der oben beschriebenen Aussagen der Betriebe wohl in einem umgekehrten Sinne interpretiert werden, d. h. eine geringe Mitarbeiterfluktuation wäre wahrscheinlicher Folge als Ursache eines hohen Weiterbildungsengagements.

Diese soll in den weiteren Analysen durch eine Instrumentvariablenschätzung überprüft werden. Sie stellt eine Möglichkeit dar, unverzerrte und kausal zu interpretierende Effekte zu schätzen (STOCK 2001). Die Herausforderung besteht darin, eine Variable zu finden, welche als Instrument geeignet ist. Ein gutes Instrument sollte ausreichend stark mit der zu instrumentierenden erklärenden Variablen korrelieren und nach Berücksichtigung aller denkbaren relevanten Merkmale nicht mit dem Fehlerterm korreliert sein, d. h. keinen eigenen Effekt auf die zu erklärende Variable haben und nicht durch sie beeinflusst werden.

Für die Analysen ist vorgesehen, die Distanz eines Betriebes vom nächstgelegenen Ballungsraum bzw. die Einwohnerzahl der größten in weniger als 45 Minuten erreichbaren Stadt als Instrument für die Höhe des Mitarbeiterumschlags heranzuziehen. Auch das Vorhandensein einer regionalen Häufung von Betrieben der gleichen Branche kann als Instrument dienen. Die erwähnten Merkmale wurden erhoben und es wird vermutet, dass sie nur auf indirektem Weg, nämlich über die Fluktuation mit der Höhe der Weiterbildungsinvestitionen zusammenhängen. So ist z. B. offensichtlich, dass die Wahl des Standortes bereits im Vorhinein feststeht und nicht mehr kausal durch die einzelbetrieblichen Weiterbildungsinvestitionen bestimmt werden kann. Die Eignung der erhobenen Merkmale als Instrument muss noch eingehend geprüft werden. Ersten Auswertungen zufolge besteht aber in der Tat ein positiver Zusammenhang zwischen der Fluktuation und der geografischen Nähe zu Ballungszentren bzw. der Größe von gut erreichbaren Städten. Zudem deutet die bereits erwähnte erste Regressionsanalyse darauf hin, dass diese Merkmale keinen eigenen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass ein Betrieb Weiterbildung mitfinanziert hat, wenn die Fluktuationsrate bereits im Modell berücksichtigt ist.

Eine mögliche Erklärung für den anscheinend geringen Einfluss des Abwanderungsverhaltens liegt in der Verwendung von Rückzahlungsklauseln, mit denen die Betriebe die Erträge ihrer Investitionen absichern können. Die Erhebung ergab, dass überraschend viele Betriebe, nämlich ungefähr jeder zweite, solche Vereinbarungen mit den Beschäftigten treffen, und letztere im Falle ihres Abwanderns an den Kosten der Weiterbildung beteiligen. Bei Betrieben über 250 Beschäftigten wendet gar die überwiegende Mehrheit solche Klauseln an, und zwar nicht nur für die umfangreicheren Aufstiegsfortbildungen, sondern durchaus auch in großer Zahl bei eher kurzen Anpassungsweiterbildungen. Die Befunde sprechen also dafür, dass die Betriebe eine mögliche Poaching-Problematik weitgehend unter Kontrolle haben, auch wenn gesagt werden muss, dass die Arbeitsmarktmobilität der Beschäftigten hierdurch eingeschränkt wird.

Ausblick

Geplant sind einige weitere Auswertungen. So soll etwa in Regressionsanalysen die Höhe der betrieblich übernommenen Weiterbildungsausgaben je Beschäftigtem erklärt werden. Derzeit wird über das hierbei zugrunde zu legende Regressionsmodell (z. B. Tobit wegen der Häufung auf dem Wert Null bei den Weiterbildungsausgaben) sowie die zu verwendende Modellspezifikation nachgedacht. In jedem Fall soll unter anderem geprüft werden, welchen Einfluss die Spezifität der in den finanzierten Weiterbildungen gebildeten Qualifikationen auf die Höhe der übernommenen Kosten hat. Auch zwischen Aufstiegsfortbildungen und Anpassungsweiterbildungen soll differenziert werden. Schließlich ist die Verbreitung von Instrumenten zur Lösung des Poachings-Problems ein Untersuchungsgegenstand. Hierzu gehören Weiterbildungsfonds, staatliche Subventionen und Rückzahlungsvereinbarungen. In diesem Zusammenhang bleibt auch zu prüfen, ob der vermutete Zusammenhang sich auch bei Betrieben zeigt, die Rückzahlungsvereinbarungen mit weiterzubildenden Beschäftigten abschließen.

Zudem soll mit der bereits angesprochenen Methode der Instrumentvariablenschätzung die Kausalität des interessierenden Effektes überprüft werden. Hierbei würde zunächst derjenige Anteil der Fluktuationsraten ermittelt, der nur durch die Instrumentvariablen Geografie, Zugehörigkeit zu lokalem Industriecluster und die Einwohnerzahl der größten Stadt in unmittelbarer Nähe erklärbar ist. Bei diesem Anteil könnten wir sicher sein, dass er nicht durch Übernahme von Weiterbildungskosten beeinflusst wird. Und nur mit diesem Anteil der Beschäftigtenfluktuation, dem sogenannten exogenen Anteil, würden wir anschließend den Effekt auf die Weiterbildungskosten schätzen. Dieses Verfahren steht allerdings noch unter dem Vorbehalt der Eignung der verfügbaren Instrumentvariablen.

Arbeitspaket 3: Förderkonzepte für Beschäftigte

Forschungsfragen, Hypothesen

Im dritten Arbeitspaket werden Erfahrungen mit *Finanzierungskonzepten* zur Lösung des vermuteten *individuellen* Unterinvestitionsproblems aufgearbeitet. Dabei geht es vornehmlich um Politikinstrumente,

- welche die Zuwendung zweckgebundener Mittel vom Staat an Erwerbstätige vorsehen,
- die Gewährung dieses Zuschusses an die Bedingung der Selbstbeteiligung in einer vorgegebenen Mindesthöhe knüpfen,
- den Beschäftigten die Wahl der Maßnahme weitgehend freistellen und
- erklärtermaßen vornehmlich die nachhaltige Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung – insgesamt oder bei bestimmten Gruppen – zum Ziel haben.

Zu beantworten ist die Frage, welche Instrumente aufgrund ihrer Gestaltungsmerkmale geeignet sind, potenziell irrationalem Entscheidungsverhalten entgegen zu wirken bzw. welche Instrumente durch ihre Gestaltungsmerkmale die Struktur der individuellen Entscheidungslogik angemessen berücksichtigen. Zudem sieht der Projektantrag vor, die Erfahrungen mit der Wirkung verschiedener implementierter Förderinstrumente, soweit möglich, durch Zusammenführung der Ergebnisse internationaler Evaluationsstudien aufzuarbeiten. Decken sich die Erkenntnisse über die optimale Konstruktion von Finanzierungsanreizen mit den Erkenntnissen zur tatsächlichen bzw. eingeschätzten Wirkungsweise konkreter Instrumente? Werden/Konnten die betrachteten Instrumente zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen induzieren? In welchem Ausmaß? Bei welchen Personengruppen? Werden/Konnten die Instrumente die Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme reduzieren? In welchem Umfang? Ein Nebenaspekt soll nach Möglichkeit auch die Einschätzung der Kosten-Nutzen-Effizienz der diskutierten Instrumente unter Berücksichtigung unerwünschter Nebeneffekte (z. B. Mitnahmeeffekte, bürokratischer Aufwand) sein. Außerdem soll geprüft werden, welche Rolle Beratungsleistungen, die bei vielen der oben angesprochenen Instrumente für eine Förderung obligatorisch sind, vor dem Hintergrund der Erkenntnisse über das Entscheidungsverhalten spielen können.

Methodische Vorgehensweise

Die aufgeworfenen Fragestellungen sollen gemäß Projektantrag im Wesentlichen durch Literaturarbeit und Dokumentenanalysen bearbeitet werden. Es ist eine Synopse zu erarbeiten, welche bestimmte Ausgestaltungsmerkmale sowie ihre verschiedenen Ausprägungen bei den untersuchten Politikinstrumenten darstellt (z. B. Zielgruppen, persönliche Fördervoraussetzungen, Art der geförderten Maßnahmen, Beratungsleistung, Höhe des Zuschusses, Weiterbildungsverhalten, Aufbringung des Eigenbeitrags, Freiheit in der Maßnahmenwahl, etc.). Auch Ergebnisse von Evaluationen oder wissenschaftlicher Begleitung der Instrumente sollen, soweit verfügbar, berücksichtigt werden (Teilnahmefälle, ausgegebene/eingelöste Gutscheine, Bekanntheitsgrad, Erhöhung der Beteiligung, Anschubeffekte, Kosten, bürokrati-

tischer Aufwand, Mitnahmeeffekte, Disparitäten bei den Nutzern, Effizienz). Nach Möglichkeit werden die Instrumente, basierend auf der Synopse, zu möglichst homogenen Typen zusammengefasst.

Der Projektantrag sieht vor, ergänzende Experteninterviews zu führen, wenn Instrumente noch nicht evaluiert wurden. Erste Expertengespräche mit Weiterbildungsanbietern, Beratungsstellen, Mitarbeiter/-innen der zuständigen Ministerien, sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen (siehe Ergebnisse sowie KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011) lassen jedoch vermuten, dass die Akteure eine sehr subjektive Sicht auf den Erfolg der jeweiligen Instrumente haben, sodass es zweckmäßiger scheint, eine Beurteilung auf eigenen Projektergebnissen aufzubauen und von weiteren Gesprächen abzusehen. So können etwa aus den Erkenntnissen über die individuelle Entscheidungslogik (Arbeitspaket 1) Rückschlüsse auf die sinnvolle Gestaltung von Politikinstrumenten gezogen werden. Die existierenden Finanzierungskonzepte können mit den daraus resultierenden Grundsätzen kontrastiert und in ihrer potenziellen Wirksamkeit beurteilt werden.

Erste Ergebnisse und Ausblick

Die bisher vorliegenden Ergebnisse zu diesem Arbeitspaket wurden unter dem Dach eines Drittmittelprojektes im Auftrag des BMBF (Projektnummer 7.8.064) erarbeitet, welches aufgrund eines ähnlichen Forschungszieles hohe Synergien mit dem vorliegenden Projekt aufwies. Die hier für die Untersuchung von Politikinstrumenten zur individuellen Weiterbildungsförderung eingeplanten personellen Ressourcen wurden daher zu einem großen Teil für eine Beteiligung am genannten Drittmittelprojekt genutzt. Dessen Ergebnisse tragen zur Beantwortung der hier aufgeworfenen Forschungsfragen bei und sind in der Reihe *Berufsbildungsforschung* des BMBF veröffentlicht. Aufgrund der maßgeblichen Beteiligung des BIBB-Arbeitsbereiches 2.2, in Person von Herrn Koscheck, am BMBF-Projekt, werden nur die wesentlichen für das vorliegende Projekt relevanten Erkenntnisse kurz dargestellt. Für eine genauere Darstellung der Erhebungsmethode und einen umfassenden Ergebnisüberblick wird auf die Publikation verwiesen (siehe KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011).

Zu den Politikinstrumenten, welche die eingangs formulierten Kriterien erfüllen (zweckgebundener Zuschuss mit Selbstbeteiligung bei weitgehend freier Wahl der individuellen Maßnahme und dem Ziel einer höheren Weiterbildungsbeteiligung) gehören unter anderem die Aufstiegsfortbildungsförderung nach dem AFBG, der Bildungsscheck NRW, der Qualifizierungsscheck Hessen sowie das bundesweit eingeführte Instrument Bildungsprämie. Tabelle 4 liefert einen Überblick über die im Jahr 2010 existierenden deutschen Förderinstrumente sowie ausgewählte Gestaltungsmerkmale.

Tabelle 4: Förderinstrumente für Beschäftigte in der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2010

Instrument	Gebiet	Zielgruppe	Einschränkung der WB	Max Zuschuss	In %	Sonstiges
AFBG	Bund	Fachkräfte	Aufstiegsfortbildungen > 400 h	10.226 €	~50%	Im Detail komplizierter
Bildungsprämie	Bund	Einkommensschwache	-	500 €	50%	Beratung oblig.
WeGebAU (BA)	Bund	Geringqualifizierte*, Ältere (KMU)	Abschlussbezogene WB	Nicht spez.	100%	
Weiterbildungsstipendium	Bund	Leistungsstarke junge Fachkräfte	-	5.100 € / 3 Jahre	80%	
Aufstiegsstipendium	Bund	Leistungsstarke erfahrene Fachkräfte	Akademisches Erststudium	670 €/Mon	var.	
Bildungsscheck	BB	Alle Beschäftigten außer ÖD	-	500 €	70%	Beratung oblig.
Weiterbildungsscheck	SN	Einkommensschwache	> 650 €	Nicht spez.	80%	Vergleichsangebote nötig
Qualifizierungsscheck	HS	An-/Ungelernte (KMU), Ältere (KMU)	-	500 €	50%	Beratung oblig.
Bildungsscheck	NRW	Beschäftigte (KMU) u.a.	-	500 €	50%	Beratung oblig.
Weiterbildungsbonus	HH	Geringqualifizierte*, Migranten, Alleinerziehende u.a.	Nur zertif. Anbieter	750 €	50%	
Weiterbildungsbonus	SH	Beschäftigte (KMU)	-	4.000 €	45%	100% bei Freistellung durch AG
QualiScheck	RP	Ältere ab 45	Nur zertif. Anbieter	500 €	50%	

Quelle: KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011

Bezüglich der Wirksamkeit bleiben die Erkenntnisse des Drittmittelprojektes begrenzt. Expertengespräche weisen darauf hin, dass es zu Konflikten zwischen Bundes- und Landesinstrumenten kommen kann, aber nicht muss. Die Autoren vermuten außerdem, dass die Höhe des zu tragenden Eigenanteils bei vielen Instrumenten noch immer ein Hemmnis für viele relevante Zielgruppen bedeutet. Als wichtigstes Problem der Förderlandschaft wird ihre Zersplitterung in viele Einzelprogramme mit jeweils unterschiedlich abgegrenzten Zielgruppen, differierenden Förderbedingungen und auf viele Stellen verteilten Verantwortlichkeiten identifiziert.

Diese Erkenntnisse sind im weiteren Projektverlauf noch vor dem Hintergrund der vorgelegten Ergebnisse zum individuellen Weiterbildungsverhalten zu ergänzen. Letztere beinhalten bisher keine starken Hinweise auf eine in „irrationaler Weise“ niedrigere Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen bei bestimmten Personengruppen. Vielmehr scheint die Zahlungsbereitschaft durch den wahrgenommenen Nutzen von Weiterbildung sowie finanzielle und zeitliche Restriktionen erklärbar zu sein. Hieraus lässt sich eine wichtige Funktion von Beratungsleistungen ableiten. Diese müssen nämlich vor allem so gestaltet sein, dass sie die Nutzenwahrnehmung von Individuen verbessern können. Wenn angenommen wird, dass die Präferenzen der Individuen selbst nicht beeinflussbar sind, dann ließe sich das vor allem erreichen, indem man die individuelle Erwartung, dass eine Weiterbildung erfolgreich absolvierbar ist und sie zur Erreichung bestimmter Zielsetzungen beiträgt, verbessert. Für die Gestaltung von Beratungsleistungen ist dies allerdings eine anspruchsvolle Bedingung, da diese im Prinzip so niedrigschwellig sein müssen, dass sie auch Personen ohne jedes Eigeninteresse ansprechen. Eine aufsuchende Beratung scheint unerlässlich.

Zu erarbeiten ist im Rahmen des Arbeitspaketes 3 außerdem noch eine Synopse wichtiger internationaler Finanzierungskonzepte, die z. B. in den USA, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Italien, der Schweiz und Belgien zur Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung über Prozesse der Ko-Finanzierung eingesetzt werden bzw. wurden.

Arbeitspaket 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

1. Ausgangspunkt

Im Arbeitspaket II wurden mögliche Ursachen einer vermuteten Unterinvestition seitens der Betriebe auf ihre praktische Bedeutung hin untersucht. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird im Arbeitspaket IV zu prüfen sein, inwieweit tarifliche Finanzierungskonzepte zur Lösung des betrieblichen Unterinvestitionsproblems beitragen können. Bevor dies geschehen kann, wurde im Arbeitspaket IV auf der Grundlage einer Literaturanalyse eine theoretische Einordnung dieser Finanzierungskonzepte und eine synoptische Darstellung bestehender tariflicher Finanzierungsregelungen in zwei Vergleichsländern unter Berücksichtigung ihrer historischen Entwicklung vorgenommen.

Bei tariflichen Finanzierungskonzepten liegt das Interesse auf Formen der überbetrieblichen Zusammenarbeit, welche Investitionsanreize seitens der Betriebe stärken sollen. Es werden Erfahrungen mit implementierten Instrumenten sowie Experteneinschätzungen hinsichtlich vorgeschlagener Konzepte aufgearbeitet. Die Analyse bleibt auf deutsche und niederländische Konzepte beschränkt. Auch die Frage, welche Rolle institutionelle Rahmenbedingungen für die Herausbildung bestimmter Konzepte in Deutschland und den Niederlanden spielen, wird thematisiert.

Um opportunistische Verhaltensweisen von ökonomisch rational handelnden Akteuren in strategischen Interaktionssituationen – wie z. B. das vorstehend beschriebene Trittbrettfahren der Unternehmen – zu unterbinden, sind Regeln notwendig. Solche Regeln werden innerhalb der Neo-Institutionalismusdebatte als Institutionen bezeichnet. Diese Debatte nimmt in den jeweiligen sozialwissenschaftlichen Disziplinen unterschiedliche Ausprägungen an, z.B. die des historischen Institutionalismus in der vergleichenden Politikwissenschaft (LOCKE/THELEN 1994) oder die des soziologischen Institutionalismus. Die innerhalb der Wirtschaftswissenschaften relevante Spielart ist die Neue Institutionenökonomik (RICHTER/ FURUBOTN 2003). Sie untersucht die Wirkung von Institutionen auf die Ökonomie bzw. auf das ökonomische Handeln von Akteuren. Bei Vorliegen einer Poaching-Problematik könnte durch eine Kooperationsmöglichkeit zwischen den Unternehmen ein Anreiz geschaffen werden, sich stärker an der Weiterbildungsfinanzierung zu beteiligen, d. h. mehr Weiterbildung für die Beschäftigten nachzufragen.

Ein Beispiel ist durch umlagefinanzierte Fondssysteme gegeben. Diese sind meist tarifvertraglich auf Branchenebene (z. B. in den Niederlanden) organisiert und stellen den Betrieben Mittel für Weiterbildungszwecke aus einer verpflichtenden Abgabe zur Verfügung, welche von allen beteiligten Unternehmen geleistet wird. Die Höhe der Abgabe ist meistens durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme definiert (zwischen ein Promille bis zu 3%). Dieses Abgabemodell ist allerdings unter Ökonomen umstritten (STEVENS 2001).

Auch Rückzahlungsklauseln können das Problem des Verlusts einer Weiterbildungsinvestition durch Abwanderung mildern. Die empirischen Ergebnisse aus Arbeitspaket II zeigen, dass viele Betriebe derartige individuelle Rückzahlungsvereinbarungen nutzen. Durch diese Klauseln werden die negativen externen Effekte infolge einer Abwerbung auf die Beschäftigten und somit letztlich auch auf den abwerbenden Betrieb abgewälzt. Allerdings ist die Wirksamkeit dieses Instruments dadurch beeinträchtigt, dass es für den Arbeitgeber a priori schwer abzuschätzen ist, ob eine Rückzahlungsklausel vor Gericht Bestand haben würde (LEBER 2000). Da es sich hierbei um ein privatrechtliches Instrument handelt, welches nicht unmittelbar politikrelevant ist, wird es in diesem Arbeitspaket nicht tiefergehend untersucht.

Es ist jedoch vorgesehen, die Verwendung von Rückzahlungsklauseln bei der empirischen Analyse des Poaching zu berücksichtigen.

1.1 Theoretische Einordnung

Mit dem Ansatz der „Comparative Political Economy of Skill Formation (CPE-SF)“ wurde in den letzten Jahren eine Forschungsrichtung entwickelt, die sich primär mit der Investition in und Entwicklung von (gesellschaftlichem) Humankapital und deren Zusammenhängen mit der Entwicklung anderer politisch-ökonomischer Institutionen, wie dem Wohlfahrtsstaat, der Unternehmenskontrolle, den industriellen Beziehungen und Finanzsystemen beschäftigt. Diese Forschungsrichtung basiert auf und knüpft weitgehend an die langjährige sozialwissenschaftliche Diskussion über das Verhältnis von beruflicher Ausbildung und Weiterbildung und dem nationalen System der industriellen Beziehungen an. In dieser Perspektive werden die institutionellen Querverbindungen und die Einbettung von beruflicher Aus- und Weiterbildung in arbeitsmarktliche und wohlfahrtsstaatliche Institutionen analysiert. Die „Varieties of Capitalism Debatte“ unterscheidet zwischen „Liberal Market Economies“ (LMEs) und „Coordinated Market Economies“ (CMEs).¹⁰ Diese beiden Spielarten des Kapitalismus unterscheiden sich auch hinsichtlich der institutionellen Einbettung von Qualifikationsprozessen. In LMEs steht die Vermittlung von generellen Fertigkeiten im Vordergrund, da liberalisierte Arbeitsmärkte, ein weniger ausgebauter Sozialstaat und fragmentierte industrielle Beziehungen, eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte zur Folge haben. CMEs haben eine Stärke in der Bereitstellung von spezifischen Fertigkeiten, bei deren Vermittlung die berufliche Bildung eine große Rolle spielt. Bislang hat die Literatur sich vor allem mit der Unterscheidung zwischen LMEs und CMEs befasst. Die Herausarbeitung der Unterschiede zwischen CMEs, besonders im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, ist bislang noch unerforscht. Deutschland und die Niederlande sind „Coordinated Market Economies“: Die Koordination in gesellschaftlichen Teilfeldern ist in den Ländern allerdings unterschiedlich (z. B. die Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der beruflichen Ausbildung in Deutschland und die weitgehende Abwesenheit einer solchen Zusammenarbeit in der beruflichen Weiterbildung sowie die tarifliche Zusammenarbeit in den beiden Teilfeldern der beruflichen Bildung in den Niederlanden).

Die prägende Bedeutung der institutionalisierten Kooperation von Staat und Sozialparteien bei der Herausbildung der deutschen und niederländischen Berufsbildungssysteme heben auch ASHTON ET AL. (2000) bei ihrer ländervergleichenden Analyse von Berufsbildungssystemen hervor und bezeichnen sie in beiden Fällen als korporatistische Modelle. Eine stark institutionalisierte Zusammenarbeit von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften und ein meist am Konsens orientierter Ansatz bestimmen hier die ordnungspolitische Ausgestaltung der Ausbildungssysteme. Diese gemeinsamen Merkmale beziehen sich vorrangig auf die ordnungspolitischen Prozesse und Akteure, die das Spannungsverhältnis von Qualifikationsbedarfen am Arbeitsmarkt und Angeboten der Erstausbildungssysteme dieser Länder bestimmen. ASHTON ET AL. (2000) weisen darauf hin, dass diese Beziehungen eine landesspezifische Historie haben und dynamisch zu sehen sind. Die auf der Makroebene herausgestellten Gemeinsamkeiten berücksichtigen nicht, dass in den Niederlanden die betriebliche Lehrlingsausbildung, anders als in Deutschland, gegenüber dem schulischen Ausbildungssystem eher subsidiären Charakter hat. Sie vernachlässigen auch, dass die Kooperation der Sozialparteien bei der beruflichen Weiterbildung in Deutschland deutlich schwächer ausge-

¹⁰ HALL/SOSKICE (2001) sprechen im Rahmen ihres akteurszentrierten Institutionenansatzes von „coordinated market economies“. Während Unternehmen in „liberal market economies“ ihre wirtschaftlichen Aktivitäten vorrangig durch Marktkonkurrenz koordinieren, sind unternehmerische Aktivitäten in „coordinated market economies“ häufiger auch Ergebnis strategischer Interaktionen von Unternehmen und anderer Akteure wie z.B. dem Staat und Gewerkschaften (HALL 2006, 183f.).

prägt ist als in den Niederlanden, mit der Folge, dass die Bedeutung von tariflichen Weiterbildungsfonds in beiden Ländern sehr unterschiedlich ist¹¹.

Vor dem Hintergrund der jeweiligen Berufsbildungssysteme, Ausprägungen und Entwicklungen der industriellen Beziehungen und der Interessen ihrer institutionellen Akteure sollen Gründe für diese Unterschiede bei der tariflichen Weiterbildungspolitik in beiden Ländern herausgearbeitet werden.

1.2 Fragestellungen

Folgende Fragen sind mit diesem Arbeitspaket zu beantworten: Welche Ausgestaltungsmerkmale weisen Modelle überbetrieblicher Zusammenarbeit auf? Es ist zu untersuchen, wie verschiedene Formen überbetrieblicher Zusammenarbeit in der Weiterbildungsfinanzierung auf das Weiterbildungsengagement – hier das betriebliche – wirken und ob sie zur Lösung des Unterinvestitionsproblems in der überbetrieblich verwertbaren Weiterbildung beitragen können: Konnten die betrachteten Regelungen eine Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsengagements bewirken? Unterscheiden sich die Wirkungen der Modelle im Hinblick auf verschiedene Unternehmensmerkmale? Können insbesondere Unternehmen, für die das Poaching eine besonders gravierende Problematik darstellt, von der überbetrieblichen Zusammenarbeit profitieren? Wie hoch wird der „Bürokratieverlust“ durch verschiedene Formen überbetrieblicher Zusammenarbeit eingeschätzt?

1.3 Methodische Vorgehensweise

Um die Wirksamkeit von überbetrieblichen Finanzierungsregelungen zu untersuchen, wurde die Methode des Ländervergleichs auf der Basis von Fallstudien gewählt. Für diesen Ländervergleich wurden Deutschland und die Niederlande ausgewählt, weil die industriellen Beziehungen in beiden Ländern korporatistisch geprägt sind, aber die Koordination in gesellschaftlichen Teilfeldern sich in beiden Ländern weitgehend unterscheidet. So besteht eine institutionalisierte Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland, vor allem im Bereich der beruflichen Ausbildung, jedoch kaum in der beruflichen Weiterbildung. In den Niederlanden hingegen wird auf beiden Teilfeldern der beruflichen Bildung tariflich zusammengearbeitet.

Für beide Länder sind folgende Überlegungen wichtig: Grundsätzlich sind die Beziehungen und Aushandlungsprozesse der Mikroebene (zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsvertretungen), der Mesoebene (zwischen sektoral organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) sowie der Makroebene (zwischen den Sozialpartnern und den für sie wichtigen staatlichen Instanzen) zu unterscheiden (STREECK ET AL. 1987). Auf letzterer Ebene übernimmt der Staat regulative Funktionen, indem er den industriellen Beziehungen einen gesetzlichen Rahmen setzt (z. B. durch das Betriebsverfassungsgesetz, das Tarifvertragsgesetz, das Mitbestimmungsgesetz und die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen). Das niederländische System der industriellen Beziehungen ist korporativistischer angelegt als das Deutsche. Letzteres wird als „duales System“ der Interessenvertretung bezeichnet, weil die Arbeitnehmerinteressen einerseits durch die gesetzliche Interessenvertretung, d. h. in der Privatwirtschaft durch den Betriebsrat – sofern ein solcher aufgestellt wurde – und andererseits durch die Gewerkschaften über den Tarifvertrag vertreten werden, wobei im Gegensatz zu den Niederlanden eine strikte Trennung der Kompetenzen herrscht. Eine wichtige Ausgangsfrage ist es, auf welcher Ebene eine tarifliche Weiterbildungspolitik in den beiden Ländern bereits implementiert worden ist bzw. implemen-

¹¹ Zur Kritik des Unschärfeniveaus des „Varieties of Capitalism“-Ansätze vgl. ARTUS (2010, 320ff.)

tiert werden kann, und wie sich die (Nicht-)Existenz von tariflichen Kooperationen auf die (Ko-)Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung in und zwischen Unternehmen auswirkt.

Am Anfang der Arbeiten steht eine Literaturrecherche, in der die theoretischen Ansätze zum Zusammenhang zwischen dem System der industriellen Beziehungen (Struktur der Beziehungen zwischen Staat und Sozialpartnern) und der tariflichen Weiterbildungspolitik aufgearbeitet werden. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass, im Unterschied zu tariflichen Lohnverhandlungen, die tariflichen Verhandlungen über berufliche Aus- und Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte tendenziell eine WIN-WIN-Situation darstellen (STREECK ET AL. 1987). Eine Kooperation der Sozialpartner und möglicherweise darüber hinaus tarifliche Vereinbarungen über Finanzierungs/Ko-Finanzierungsmodi erscheinen daher „leichter“ als im Bereich der Lohnverhandlungen. Es wird angestrebt, mit wichtigen Vertretern und Vertreterinnen der Institutionalismusdebatte, Hintergrundgespräche zu führen. Ein Bericht über das Verhältnis der Systeme industrieller Beziehungen und der tariflichen Weiterbildungspolitik in beiden Ländern schließt die Literaturarbeit ab.

Tarifliche Weiterbildungspolitik sowie deren Finanzierung/Ko-Finanzierung bilden weitgehend einen weißen Flecken auf der Wissenschaftslandkarte. Sowohl die nationale (BISPINCK 2000, BUSSE/SEIFERT 2009) als auch die internationale (CEDEFOP 2008, GIACCONE 2009) Diskussion konzentrieren sich überwiegend auf die Zusammenstellung verschiedener Tarifverträge. Systematische Abhandlungen (z. B. STREECK ET AL. 1987, BUSEMEYER 2009A/2009B) sind dagegen äußerst selten. Daher sollen in einer sich an die Literaturarbeit anschließenden empirischen Analyse zunächst die bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und den Niederlanden untersucht werden. Hierzu dienen einerseits Hintergrundgespräche mit wissenschaftlichen Experten und Expertinnen aus beiden Ländern. Zu erörtern sind die jeweiligen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, die branchenspezifischen Strukturen der Tarifverhandlungen sowie der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung (u. a. anhand der Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebungen CVTS). Andererseits soll eine synoptische Zusammenstellung der nationalen, sektoralen und unternehmensbasierten Tarifverträge, die Weiterbildungsvereinbarungen enthalten, vorgenommen werden.

Es finden zusätzliche Hintergrundgespräche mit Akteuren aus den ausgewählten Wirtschaftszweigen – dem Baugewerbe, der Textil- sowie der Elektro- und Metallindustrie statt, um die Genese und Implementierung der sektoralen Weiterbildungspolitik und Fragen der Finanzierung/Ko-Finanzierung betrieblicher Weiterbildung zu vertiefen. Gesprächspartner sind Vertreter/-innen der sektoralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Vertreter/-innen der sektoralen Branchenfonds in den Niederlanden und deutsche Vertreter/-innen der sektoralen Agenturen, welche die Qualifizierungstarifverträge begleiten bzw. implementieren.

Literaturrecherche, empirische Analyse und Expertengespräche auf der Branchenebene dienen darüber hinaus der Entwicklung von Leitfäden für die innerhalb der Fallstudien durchzuführenden Leitfadeninterviews. In den Fallstudien sollen die nachfolgenden Fragen näher untersucht werden: Wie wird die Finanzierung/Ko-Finanzierung tariflicher Weiterbildungspolitik in den zu untersuchenden Wirtschaftszweigen generiert (z. B. durch tarifliche Fondslösungen) und welche Erfahrungen haben die Unternehmen damit? Wie findet die Allokation der verfügbaren Budgets statt (Allokation zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten mittels Vouchersysteme, durch finanzielle Unterstützung von individuellen Ansparregelungen, etc.) und wie implementieren Unternehmen dies? Können bestimmte Formen tariflicher Finanzierung/Ko-Finanzierung durch Poaching verursachte Unterinvestitionsprobleme in der betrieblichen Weiterbildung überwinden? Die Gespräche sollen mithilfe von leitfadengestützten Interviews geführt werden. Hierbei steht nicht der explorative Erkenntnisgewinn, sondern die

Vergleichbarkeit der erhobenen Aussagen im Vordergrund. Dazu soll in beiden Ländern ein identischer Leitfaden genutzt werden. Geplant sind für jedes Land Leitfadeninterviews mit Vertretern und Vertreterinnen aus jeweils fünf bis zehn Unternehmen des Baugewerbes, der Textilindustrie sowie der Metall- und Elektroindustrie. Die Gespräche sollen jeweils auf der Leitungsebene (Unternehmens-/ Personal-/ Weiterbildungsleitung), auf der Ebene der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, sofern vorhanden) sowie auf der Ebene der Mitarbeiter/-innen geführt werden. Die zu befragenden Unternehmen sollen möglichst aus verschiedenen Betriebsgrößenklassen (kleine, mittlere, große Unternehmen) ausgewählt werden. Von besonderem Interesse ist, ob kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) von der tariflichen Weiterbildungspolitik profitieren (können). Weiterhin ist angestrebt, zwei Unternehmen auszuwählen, die über die jeweiligen Landesgrenzen hinweg bilaterale Beziehungen haben (z. B. Niederlassungen eines internationalen Unternehmens).

Basierend auf dem Vergleich der tariflichen Weiterbildungspolitik in den Ländern sollen abschließend Empfehlungen für die Akteure im System der industriellen Beziehungen (Staat, Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen) formuliert werden.

2. Erste Ergebnisse

Die hier dargestellten ersten Ergebnisse beruhen auf einer Literaturrecherche sowie auf den Erkundungen bei und Datenübermittlung von bestehenden tariflichen Finanzierungsfonds.

2.1 Sozialer Dialog

Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie am 26. März 2009 wird in Deutschland erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode von 2007-2013 eine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht, die die Tarifparteien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und deren Rahmenbedingungen abgeschlossen haben. „Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner und Sozialpartner zur Umsetzung von bestehenden Qualifizierungstarifverträgen“ oder Unternehmen, die in den Regelungsbereich dieser Verträge fallen. Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben (BMAS 2009). In der Regel werden hierbei zwischen den Sozialparteien, unter Verzicht auf tarifliche Verbindlichkeiten und damit unterhalb der tariflichen Ebene, Qualifizierungsvereinbarungen getroffen.

Ein wichtiger Anstoß für diese Förderung geht auf die Strategie der EU zurück, die Sozialparteien aktiv in die Entwicklung wirtschafts- und sozialpolitischer Initiativen der Europäischen Union einzubeziehen¹². Dies galt insbesondere auch für das Ziel, die europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung zu verstärken - Erklärungen von Kopenhagen 2002, Maastricht 2004 und Helsinki 2006 (CEDEFOP 2010)¹³. Hierzu gehört der branchenübergreifende und autonom gestaltete Sozialdialog der Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie ein dreiseitiger Dialog, bei dem die Sozialparteien in beratenden Ausschüssen an

¹² Grundlage hierfür war das Protokoll über die Sozialpolitik zum Maastrichter Vertrag über die Europäische Union im Jahr 1992. In Artikel 1 erklärten elf der damaligen Mitgliedsstaaten u. a. „den sozialen Dialog“ und „die Entwicklung des Arbeitskräftepotentials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau“ zu ihrem Ziel (EU 1992). Mit der Erklärung von Lissabon im Jahr 2000, zur Förderung der ökonomischen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts, erklärte die EU lebenslanges Lernen zu einem zentralen bildungspolitischen Thema für das folgende Jahrzehnt und hob dabei die Notwendigkeit einer aktiven Rolle der Sozialparteien „zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen“ hervor (GIACCONE 2009, 1).

¹³ Sie verfolgten u. a. das Ziel, die Qualität, Transparenz, Anerkennung auch von informell und non-formal erworbenen Qualifikationen in einem europäischen Bildungsraum zu weiterzuentwickeln und „die öffentlichen und privaten Investitionen in die berufliche Bildung zu verbessern“ (<http://www.bmbf.de/de/3322.php>, Aufruf: 02.11.2011).

der Politik der Europäischen Kommission beteiligt werden (EUROPÄISCHE UNION 2005, YANG 2008). Trotz zahlreicher Erklärungen der EU zur bedeutsamen Rolle der Sozialparteien, zeigen Studien zur Praxis des sozialen Dialogs (auf europäischer Ebene), dass die Sozialparteien „nicht hinreichend“ in den politischen Gestaltungsprozess auf europäischer Ebene eingebunden wurden (CEDEFOP 2004, 46; CEDEFOP 2010, 41FF.; DE BOER ET AL. 2005; GOLD ET AL. 2007).

DE BOER ET AL. (2005; 54ff) stellen allein zwei Hindernisse heraus, die einen funktionierenden sozialen Dialog auf europäischer Ebene erschweren. Erstens gibt es eine Vielfalt an nationalen und branchenbezogenen Organisations- und Vertretungsstrukturen der Interessenverbände sowie unterschiedliche Traditionen der industriellen Beziehungen, die eine legitimierte Interessenvertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene bisher nicht zulassen. Noch wichtiger ist zweitens, dass Fragen der Sozial- und Lohnpolitik effektiver auf nationaler Ebene zwischen den Sozialparteien bzw. dem Staat ausgehandelt werden können.

2.2 Tarifliche Qualifizierungsregelungen in Deutschland

Anders als in anderen Mitgliedsstaaten der europäischen Union, haben die Sozialparteien in Deutschland im Bereich der beruflichen Bildung wichtige, zum Teil gesetzlich festgelegte Funktionen. Ein gravierender Unterschied besteht allerdings zwischen dem Bereich der beruflichen Erstausbildung, auf den sich ein großer Teil der vorhandenen Regelungsmechanismen beziehen, und dem Bereich der betrieblichen Weiterbildung.

Nationale Ebene: In der Bundesrepublik Deutschland gab es bis Ende der sechziger Jahre (zu Zeiten der ersten großen Koalition) letztmalig Ansätze für einen gesellschaftlichen Konsens für weitreichende Reformen im Bereich der beruflichen Bildung unter Einschluss einer nationalen Fondsfinanzierung. Diese sollten zunächst für den Bereich des betrieblichen Ausbildungssystems und später auch für die berufliche Weiterbildung geschaffen werden. Die Umsetzung einer gesetzlichen Umlagefinanzierung im Bereich der Ausbildung scheiterte schließlich wegen formaler Fehler im Gesetzgebungsverfahren vor dem Bundesverfassungsgericht. Seitdem wird dieses Thema immer wieder anlässlich zyklisch auftretender Ausbildungsmarktkrisen neu und bis heute kontrovers diskutiert.

Tarifliche/Branchenebene: Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen sind nicht neu. Weiterbildung wurde dabei in einzelnen Tarifbereichen, meist zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei Rationalisierungsmaßnahmen oder bei der Einführung von neuen Technologien, geregelt. Erst im letzten Jahrzehnt wurden auch eigenständige Qualifizierungstarifverträge geschlossen. In der Regel beziehen sie sich auf bestimmte Branchen und/oder Regionen. Fondsregelungen zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung bilden dabei jedoch die Ausnahme. So finden sich tariflich geregelte Fondslösungen im Baubereich und im Gartenbau für die Berufsausbildung (im Gerüstbau unter Einbeziehung einer Aufstiegsweiterbildung für die dort Beschäftigten) oder im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie. Ein Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft wurde nach gut zehnjähriger Laufzeit im Jahr 2006 wieder liquidiert. Tarifliche Fondsregelungen sind letztlich jedoch nur möglich, wenn es eine belastbare Flächen- bzw. Branchentarifbindung der Unternehmen gibt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass diese Tarifbindung rückläufig ist. So galten 2008 „noch für ein knappes Drittel der privatwirtschaftlichen Betriebe in Westdeutschland und 18% in Ostdeutschland Branchentarifverträge“ (ELLGUTH/KOHAUT 2010, 350). Auch die Zahl der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit Branchentarifverträgen war während des Zeitraums von 1996 bis 2008 im Westen von 66% auf 50% und im Osten von 48% auf 33% zurückgegangen (ELLGUTH/KOHAUT 2010, 351). Die Gründe für diesen Rückgang liegen zum einen in Tarifaustritten von Betrieben, aber mehr noch im generellen Wandel der Betriebs-

landschaft begründet. So werden die erloschenen Betriebe durch entsprechende Anzahl von Neugründungen ersetzt. Letztere sind oft kleine Betriebe und seltener tarifgebunden.

Auf *regionaler Ebene* (unter Beteiligung einzelner Kammern und ihrer Bildungseinrichtungen), in einzelnen Branchen (z. B. dem Baubereich und der Landwirtschaft) gibt es Ansätze einer fruchtbaren Diskussion der Sozialpartner zu Fragen der beruflichen Bildung, die auch den Bereich der beruflichen Weiterbildung generell und der betrieblichen Weiterbildung speziell nicht ausklammert.

Unternehmensebene: In den privatwirtschaftlichen Unternehmen werden die industriellen Beziehungen durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Danach ist die Wahl eines Betriebsrats in Betrieben ab fünf ständigen, wahlberechtigten Beschäftigten möglich. Nach dem IAB-Betriebspanel des Jahres 2005 haben nur bei 11% aller privatwirtschaftlichen Betriebe über fünf Beschäftigte einen Betriebsrat bzw. sind insgesamt 46% aller Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten (ELLGUTH 2007). Die gesetzlich geregelten Beteiligungsrechte der Betriebsräte erstrecken sich vorrangig auf soziale, personelle und in geringem Maße auch auf wirtschaftliche Angelegenheiten des Betriebes. Bei der Einführung und Durchführung von Maßnahmen, die der Qualifizierung der Beschäftigten dienen, haben Betriebsräte Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte. Insbesondere die geringe Regeldichte im Bereich der Weiterbildung bietet den Betriebsräten Gestaltungsräume, die von ihnen häufig jedoch kaum genutzt werden. Unter den von BUSSE/SEIFERT im Jahr 2008 analysierten 146 Betriebsvereinbarungen, lag der Anteil der originären Weiterbildungsvereinbarungen bei 83%. Mit ihnen werden Fragen der Betriebsratsbeteiligung, der Weiterbildungszugänge, Bildungsbedarfsplanung, Qualitätssicherung, Ansprüche auf Qualifizierungsgespräche usw. geregelt. Bei früheren Analysen überwogen hingegen noch sogenannte Kontextvereinbarungen, die in erster Linie z. B. die Einführung neuer Technologien und hierbei u. a. auch die Weiterbildung regelten.

2.2.1 Kollektiv-vertragliche Regulierung der betrieblichen Weiterbildung

Mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2001 eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ eingesetzt, die neue Förder- und Finanzierungskonzepte entwickeln sollte (BMBF 2004). Die 2004 veröffentlichten Empfehlungen der Kommission gehen dabei nicht nur von einem Handlungsbedarf des Staates und der Individuen aus, auch sei „(d)er Betrieb (...) für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort“ (BMBF 2004, 236). Die Kommission forderte deshalb „die Tarifparteien und die betrieblichen Partner auf, die Instrumente der Arbeits- und Lernzeitkonten intensiv zu nutzen und ggf. auf tarifvertraglicher Ebene kollektive Finanzierungsregeln zu entwickeln, wie sie etwa in der Baubranche bekannt sind“ (BMBF 2004, 290).

Während die Empfehlung an die Sozialparteien, tarifliche Regelungen zu Lernzeiten zu vereinbaren, im Konsens erfolgte, blieb das Instrument tariflicher Finanzierungsregelungen in der Kommission umstritten. Lediglich für die Leiharbeitnehmer/-innen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt empfahl die Kommissionsmehrheit die Einrichtung tariflicher Branchenfonds, da weder Verleiher noch Entleiher einen Anreiz hätten in die Weiterbildung der Leiharbeiter/-innen mit ihren schnell wechselnden Arbeitsorten zu investieren. Um hier einen Anreiz für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen, soll nach dem Vorbild anderer EU-Mitgliedsstaaten ein geringer Prozentsatz der Lohnsumme in einen Fonds eingezahlt werden, aus dem die Leiharbeitsfirmen, Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten refinanzieren können. Die Kommission verweist hierbei u. a. auf die Einrichtung tariflicher Weiterbildungsfonds in der Leiharbeitsbranche der Niederlande. Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung bestehen jedoch in den Niederlanden spätestens seit den

1980er Jahren in einer Vielzahl von Branchen (CEDEFOP 2008, 131). Während 2002 fast 40% der niederländischen Unternehmen Mitglied von Branchenfonds waren, sind in Deutschland tarifliche Regelungen zur Einrichtung von Weiterbildungsfonds, die über die traditionell bestehenden Umlagefonds in der Bauwirtschaft hinausgehen, begrenzt (HUMMELSHEIM/TIMMERMANN 1999). Zwar wurden Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung in den letzten Jahren in einigen Tarifbereichen, wie z. B. Chemie, Metall Baden-Württemberg sowie NRW, dem privaten Versicherungsgewerbe und im öffentlichen Dienst, auch tariflich geregelt, die Einrichtung von Branchenfonds wie im Gerüstbaugewerbe, in der Textil- und Bekleidungsindustrie und zeitweise in der niedersächsischen Forstwirtschaft oder in der Feinstblechpackungsindustrie Nord blieb jedoch die Ausnahme (BUSSE/SEIFERT 2009, 30). Die geringe Bedeutung tariflicher Fonds wird auch durch das Berichtssystem Weiterbildung bestätigt. Im Jahr 2003 gab jeder zehnte Erwerbstätige an, für Weiterbildung freigestellt worden zu sein (BMBF 2006, 341). Davon nannten wiederum 11% eine tarifliche Vereinbarung als Grundlage für ihre Freistellung. Im Jahr 2003 haben ungefähr 409.000 Erwerbstätige von solchen tariflichen Regelungen zur Weiterbildung profitiert (BMBF 2006, 341 und 344).

Tarifvereinbarungen, die in Deutschland Fragen der Qualifizierung regeln, reichen bis in die 1960er Jahre zurück. Studien und Einschätzungen zur Entwicklung dieser tariflichen Regelungen zeigen auf, dass diese sich auch in Reaktion auf den technologisch-ökonomischen Strukturwandel und seiner branchenspezifischen Wahrnehmung innerhalb der jeweiligen Gewerkschaften verändert haben (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006, BAHNMÜLLER/SCHMIDT/SEITZ 2001, BISPINCK 2001, FAULSTICH 2003, KOHL 2000). So sehen BUSSE/SEIFERT (2009) bis in die jüngste Zeit eine Entwicklung von „kontextbezogenen zu originären Weiterbildungsvereinbarungen“. Diese Entwicklung war nach BAHNMÜLLER (2002) dadurch gekennzeichnet, dass Qualifizierungsfragen in Tarifverträgen zunächst defensiv im Rahmen des Rationalisierungsschutzes behandelt wurden, im Verlauf der Jahre aber zu Regelungen für eine „qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe“ führten. Durch die Rezession 1992/93 wurde diese Entwicklung jedoch beendet und der „Feuerwehrcharakter“ von Weiterbildung stand wieder im Vordergrund (BAHNMÜLLER 2002, 39). BISPINCK (1992; 2001) entwickelt bei seiner Systematisierung der tariflichen Regelungen einen mehrdimensionalen Ansatz, indem er vier inhaltliche Regelungsansätze hervorhebt. Hiernach erfolgen die tariflichen Regelungen zur Qualifizierung im „großen und ganzen“ in Verbindung mit Entgelt, mit dem „technisch-organisatorische(r)n Wandel (Rationalisierung)“, „als Mittel der beruflichen Förderung“ und „als Instrument der Beschäftigungssicherung“ (BISPINCK 1992, 330). Der folgende kurze Abriss zur Entwicklung tariflicher Regelungen orientiert sich an der Darstellung von FAULSTICH (2003), der beginnend mit ersten Umschulungsregelungen in den tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen der 1960er Jahre bis zu den Qualifizierungstarifverträgen der beginnenden 2000er Jahren vier Generationen von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen identifizierte. Hierbei sollen die inhaltlichen Regulierungsansätze der exemplarisch ausgeführten Tarifregelungen beschrieben werden.

Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung

In den 1960er bis 1970er Jahren sollten mit Rationalisierungsschutzabkommen die Auswirkungen des technisch-organisatorischen Wandels abgefedert werden. Weiterbildung bzw. Umschulung galt als „ultima ratio“ des Rationalisierungsschutzes (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005, 5ff.). In erster Linie dienten sie der „Arbeitsplatz- und Verdienstabsicherung“ (FAULSTICH 2003, 46). Nach BAHNMÜLLER/FISCHBACH (2006, 18) stießen die Rationalisierungsschutzabkommen, die z.B. 1968 in der Metallindustrie die Gewährleistung von Umschulungen regelten, in den 1980er Jahren zunehmend an ihre Grenzen. Die mit Umschulungen erhofften neuen Beschäftigungschancen verringerten sich zunehmend, da das Stellenangebot im Dienstleistungssektor und in den „Neuindustrien“ mit der „Freisetzungsdynamik“ in

den Krisenbranchen nicht mehr Schritt halten konnte (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006). Der fortschreitende Strukturwandel und der wachsende Einsatz neuer Technologien in den 1980er Jahren führten so einerseits zu einem drastischen Anstieg der Erwerbslosenzahlen und andererseits zu neuen Qualifikations- und Anforderungsprofilen (BAHNMÜLLER/BISPINCK/SCHMIDT 1993; 16, BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005, 6). Dennoch blieben die tariflichen Regelungen bis in die 1980er Jahre eher defensiv auf Beschäftigungssicherung ausgerichtet. Für HEIDEMANN/PAUL-KOHLHOFF (1998, 26) ist diese Phase bis in die 1980er Jahre hinein, durch eine „Zurückhaltung des Staates und der Verbände der Sozialpartner im Bereich der Weiterbildung regulierend tätig zu werden“, geprägt.

„Qualifizieren statt Entlassen“

In den 1980er Jahren gewann die bildungspolitische Debatte über die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung noch einmal an Fahrt und führte u. a. zur Einrichtung der „Konzertierten Aktion Weiterbildung“ (KAW) im Jahr 1987. Für die Gewerkschaften war jedoch absehbar, dass aus diesen Aktivitäten keine Initiativen des Bundes für eine gesetzliche Regelung der Weiterbildung folgten (FAULSTICH 2003). Sie nutzten daher im Rahmen einer qualitativen Tarifpolitik verstärkt ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zur Regulierung betrieblicher Weiterbildung. Mit der Devise „Qualifizieren statt Entlassen“, sollte der Anspruch auf Weiterbildung und der offene Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen für alle gewährleistet werden. Betriebliche Investitionsplanungen sollten im Interesse der Arbeitsplatz- und Verdienstsicherheit der Beschäftigten mit einer vorausschauenden Qualifizierungsplanung verknüpft werden (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005, 6). Der tarifliche Politikwechsel der Gewerkschaften vollzog sich allerdings fließend. Einerseits wurde „ein neuer Typus tarifvertraglicher Vereinbarungen“ entwickelt, der den Betriebsparteien ermöglichte, die Ansprüche der Beschäftigten auf Weiterbildung zu regeln (KOHL 2000, 98), andererseits wurden in einigen wichtigen Tarifbereichen wie z. B. in der Druckindustrie (1978), im privaten Versicherungsgewerbe (1983), in der Chemieindustrie (1987), im Bankgewerbe (1987) und in der Textilindustrie (1988) weiterhin Umschulungsmöglichkeiten für von Rationalisierung bedrohte Arbeitnehmer vereinbart (SADOWSKI/DECKER 1993, 143ff.). Mit dieser „2. Generation“ des tariflichen Rationalisierungsschutzes sollte „Umschulung als Absicherungsmaßnahme nach Möglichkeit ausgebaut“ werden (BISPINCK 1992, 332).

Verknüpfung von qualifikationsförderlicher Arbeitsorganisation und Entgeltsystemen

In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre kam es häufiger auch zu Tarifvereinbarungen mit prophylaktischen Weiterbildungsregelungen (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005; BISPINCK 1992; SADOWSKI/DECKER 1993), die nicht mehr allein nur auf Beschäftigungssicherung abzielten, sondern eine Verknüpfung von Qualifikation und Entgelt sowie beruflicher Förderung beinhalteten.

Als frühes Beispiel für tarifliche Regelungen zur gezielten beruflichen Förderung gelten die Abkommen in der Bauwirtschaft. So wurde wegen der zunehmenden Mechanisierung der Bauarbeit 1978 z. B. die Ausbildung zum „Baumaschinisten“ und „Baumaschinenmeister“ tariflich geregelt. Gleiches galt wegen der wachsenden Anforderung an die Organisation von Baustellen für die Polierausbildung (STREECK ET AL. 1987, 70f.).

Mit dem Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I (LGRTV), den die Tarifparteien der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden im Jahr 1988 abschlossen, wurde „zum ersten Mal für ein großes Tarifgebiet ein geregeltes Verfahren zur Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildung und Qualifizierung“ unter Beteiligung des Betriebsrats vereinbart (BAHNMÜLLER/BISPINCK/SCHMIDT 1993, 29). Mit der Qualifizierung erwerben die Beschäftigten Anspruch auf eine höherwertig entlohnte Tätigkeit bzw. auf einen Lohnzuschlag.

Nach wie vor stand auch die Verbindung von Qualifizierung und Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Im 1990 in der Metallindustrie geschlossenen Tarifvertrag galt bis Mitte des Jahres 1991 die Regelung, dass bei Umstrukturierung auf Kündigungen verzichtet und stattdessen Kurzarbeit in Verbindung mit Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt wurden (BISPINCK 1992, 335). Der Ansatz, bei strukturbedingter Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeiten zu fördern, wurde in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre auch bei der Novellierung des Arbeitsförderungsrecht (AFG-Plus 1995 und im SGBIII 1998) berücksichtigt (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005).

Zur rechtzeitigen Vorbereitung auf die Anforderungen künftiger technischer Entwicklungen wurde 1990 in der Druckindustrie ein Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung geschlossen. Wie bereits in der Metallindustrie, wurde hier ein Fortbildungsanspruch für alle Beschäftigte festgeschrieben, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind. Außerdem wird die Qualifizierung für Frauen und Un- bzw. Angelernte, geregelt.

In Firmentarifverträgen, wie z.B. mit dem Maschinenbauunternehmen *Vögele AG* (1983) und bei *VW* (1987), wurde eine vorausschauende Qualifizierungsplanung in Verbindung mit technischen und organisatorischen Veränderungen unter Beteiligung des Betriebsrats tarifvertraglich geregelt (SADOWSKI/DECKER 1993, 144ff).

Für BAHNMÜLLER/FISCHBACH (2006, 20) blieb der „Aufschwung, den die tariflichen Regelungen von Weiterbildungsfragen im Sinne einer prophylaktischen Qualifizierungspolitik hatten, (...) kurz und deren Wirkungen begrenzt“. Zwar trugen die tariflichen Regelungen dazu bei, die Betriebsparteien für das Thema zu sensibilisieren, von ihrem Ziel einen Weiterbildungsanspruch bei offenem Zugang für alle zu erreichen, waren die Gewerkschaften jedoch noch weit entfernt. Anfang der 1990er veröffentlichte die IG Metall ihr Konzept für eine Tarifreform 2000 mit der „Weiterbildung als zentrales Instrument in ein Gesamtkonzept (Arbeitsplatzgestaltung, gemeinsame Entgelte, neue Eingruppierungssysteme etc.) einbezogen“ werden sollte (HEIMANN 1992, 327).

Die arbeitsmarktpolitischen Folgen des Einigungsprozesses in Ostdeutschland und die 1992/93 auch im Westen einsetzende Rezession führten jedoch dazu, dass die klassischen Gewerkschaftsthemen, wie Beschäftigungs- und Lohnsicherung, Vorrang hatten. Die Ansätze qualitativer Tarifpolitik mit ihren qualifikationspolitischen Zielen, wurden zunächst wieder in den Hintergrund gedrängt. Die insbesondere von der IG Metall angestrebte Reform der Entlohnungssysteme, mit der ein „Wechsel vom Anforderungsbezug zum Qualifizierungsbezug“ bei der Entlohnung erreicht werden sollte, stieß auf massiven Widerstand der Arbeitgeber (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005, 8). Der tarifpolitische Ansatz, das Entlohnungssystem mit Qualifizierungsfragen zu verknüpfen, galt damit zunächst einmal als gescheitert. Erschwerend kam für die gewerkschaftliche Tarifpolitik hinzu, dass in der Krise zunehmend betriebliche Bündnisse für Arbeit entstanden. Die von den Betriebsräten mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung geschlossenen Bündnisse führten zwar dazu, dass auch Qualifizierungsfragen wieder zum Verhandlungsgegenstand wurden. Die Verlagerung auf die betriebliche Ebene trug jedoch mit zur Erosion flächentariflicher Regelungen bei (REHDER 2003). Auf der tariflichen Ebene wurden Fragen der beruflichen Weiterbildung erst wieder mit der Thematisierung eines künftigen Facharbeitermangels und der demografischen Entwicklung, wie z. B. mit dem Demografietarifvertrag in der Chemieindustrie, offensiv aufgegriffen (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006, 21ff). So sehen BUSSE/SEIFERT (2005, 19) erst in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ein „neues Kapitel“ tariflicher Weiterbildungspolitik. Vorrangiges Ziel dieser originären tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen ist „die Sicherung und Stärkung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit“ und „die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer“ (BUSSE/SEIFERT 2009, 19).

Qualifizierungstarifverträge

Während der zweiten Hälfte der 1990er Jahre kam es verstärkt auch zu eigenständigen Qualifizierungstarifverträgen, in denen z. B. Weiterbildungszeiten, Weiterbildungspflichten des Arbeitgebers, Kostenübernahme oder Bedarfsermittlung geregelt wurden. Teilweise wurden hierbei Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats eingeräumt, die erst mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 auch gesetzlich geregelt wurden.

Von Bedeutung waren auch Firmentarifverträge, in denen Zeitkonten für Qualifizierung und Betriebsratsbeteiligungen bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs vereinbart wurden. Hierzu gehören z. B. die Tarifvereinbarungen bei Compaq Computer GmbH, Digital Equipment, SINITEC GmbH jeweils 1998 oder 2001 im „5000X5000“-Projektstarifvertrag bei der Volkswagen AG. Die Möglichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen, die die künftigen Einsatzmöglichkeiten erhöhen und nicht unmittelbar auf die aktuellen Arbeitsplatzanforderungen abzielen, war z.B. Bestandteil eines „Programm(s) zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter“, das 1998 von der IG Chemie-Papier-Keramik mit der *Deutschen Shell AG* vereinbart wurde. Darüber hinaus schlossen Betriebsräte mit Firmenleitungen auf betrieblicher Ebene zahlreiche Betriebsvereinbarungen mit Weiterbildungsregelungen (BUSSE/HEIDEMANN 2005; BUSSE/SEIFERT 2009).

Es folgten schließlich Tarifverträge zur Weiterbildung in der Metallindustrie Baden-Württemberg (2001), der Chemischen Industrie (2003), der Feinstblechindustrie (2004) (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006, 22ff.), im öffentlichen Dienst (TVöD von 2005) und im privaten Versicherungsgewerbe (2008). Während die Mehrzahl der tariflichen Qualifizierungsregelungen Ansprüche für Qualifizierungsgespräche und Verfahren zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs regeln und dabei die einzelbetriebliche bzw. individuelle Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen festschreiben, wurde mit einigen wenigen Vereinbarungen auch die Einrichtung von tariflichen Qualifizierungsfonds beschlossen. Diese werden entweder von den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten gemeinsam oder ausschließlich durch die Unternehmen des Tarifbereichs finanziert.

2.2.2 Einzelne tarifliche Fonds zur Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland

2.2.2.1 Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauhandwerk

In Anlehnung an die tarifliche Umlagefinanzierung für die überbetriebliche Ausbildung in den Bauberufen, schlossen der Bundesverband Gerüstbau und die Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk mit der damaligen Industriegewerkschaft Bau Steine Erden (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) 1981 den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauhandwerk (TV-Berufsbildung), mit dem 1982 erstmals ein tariflicher Fonds zur Aus- und Weiterbildungsfinanzierung eingeführt wurde (MORAAL/SCHMIDT 1998). Hierbei wurde tariflich vereinbart, dass die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme aller Arbeitgeber im Gerüstbau einzieht und hieraus während der Weiterbildung den Arbeitslohn, Kurs- und Prüfungsgebühren finanziert (STREECK ET AL. 1987, 71). Die Höhe dieses Prozentsatzes orientiert sich an der erforderlichen Erstattungsleistung und wird jeweils durch einen besonderen Verfahrenstarifvertrag festgelegt. Aktuell beträgt die Umlage für die Aus- und Fortbildung 2,5% der Bruttolohnsumme.

Förderzweck

Da es 1981 für den Gerüstbau noch keinen Ausbildungsberuf gab und eine Professionalisierung der ungelerten Arbeiter erforderlich war, wurde die Qualifizierung zum geprüften „Gerüstbau-Obermonteur“ oder „geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer“ tariflich geregelt. Der Ausbildungsberuf Gerüstbauer/-in wurde schließlich erstmals 1990 als Industriebetrieb eingereg-

führt und im Jahr 2000 auch für das Handwerk neu geordnet. Nach dem Tarifvertrag Berufsbildung erstattet die Sozialkasse dem Arbeitgeber die Kosten für die überbetriebliche Ausbildung. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe, die über eine entsprechende einschlägige Vorqualifikation bzw. Berufspraxis verfügen, für ihre Fortbildung den Anspruch auf Leistungen der Sozialkasse.

Umsetzung

Im Geschäftsjahr 2009 (Stand: 31.12.2009) wurden in Deutschland 2.812 Gerüstbau-Unternehmen mit 24.713 Arbeitnehmern gezählt (Angestellte fallen dabei nicht unter den Tarifvertrag).¹⁴ In Abhängigkeit von der Anzahl der Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Tarifvertrag unterliegen, schwankten die Mittel der Sozialkasse, die in den letzten zehn Jahren für Aus- und Weiterbildung zur Verfügung standen um 10 Mio. €. Die Inanspruchnahme des Fonds für betriebliche Fortbildungszwecke stieg von 11% in 2000 auf 17% im Jahr 2010 an. Die über die Sozialkasse geförderte Teilnahmequote der Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe war zwar gering, stieg im gleichen Zeitraum aber von 0,8% auf 1,2%. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die diesen Fonds für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter nutzten, war ebenfalls sehr gering und schwankte zwischen 3,3% und 5,7%. In diesen Betrieben profitierte durchschnittlich jeder vierte bis fünfte Mitarbeiter von der Fondsfinanzierung mit durchschnittlich jeweils 8.100 € pro Mitarbeiter im Jahr 2010. Verglichen mit dem in den Fonds einbezahlten durchschnittlichen Betrag, überstiegen die refinanzierten Fortbildungskosten somit den betrieblich eingezahlten Sozialkassenbeitrag um ein Mehrfaches. Der offensichtlich weder für Fort- noch für Weiterbildung genutzte Anteil der Fondsmittel war dabei erheblich (2010: ca. 7,9 Mio. €).

2.2.2.2 Tarifvertrag über die Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft

Einen tariflichen „Qualifizierungsfonds“ für die Land- und Forstwirtschaft vereinbarte die damalige Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (HENTSCHEL 1998). Dieser Tarifvertrag wurde 1994 und 1995 modifiziert auf das gesamte Bundesgebiet übertragen. 1996 fusionierte die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit der IG Bau-Steine-Erden (IG BSE) zur IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Mit Datum vom 10.11.2006 wurde der Qualifizierungsfonds der Land- und Forstwirtschaft e.V. (QLF) schließlich liquidiert.¹⁵

Förderzweck

Der Förderzweck des „Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft e.V. (QLF)“, der 1996 eingerichtet wurde, besteht in der „Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in Land- und Forstwirtschaft durch Qualifizierung“ (§ 3 Abs. 1). Gefördert werden sollten Qualifizierungsmaßnahmen sowie Tätigkeiten von Einrichtungen und Vereinigungen – in Ostdeutschland wurden zunächst vor allem entsprechende Aktivitäten von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Dorf- und Regionalentwicklungsmaßnahmen und Existenzgründungen unterstützt (KRUSE 2003, 37). Der Förderzweck schloss auch Gutachten sowie eine „ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung“ ein (§ 3 Abs. 4).

¹⁴ Auskunft der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes vom 23.12.2010.

¹⁵ Auskunft der IG Bauen Agrar Umwelt vom 3.12.2010

Eine Besonderheit des Tarifvertrags bestand darin, dass nicht nur die aktuell Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft zur Zielgruppe der Qualifizierungsmaßnahmen gehörten, sondern auch ehemalige Arbeitnehmer, die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten.

Umsetzung

„Die Maßnahmen des QLF werden durch Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert“ (§ 4 Abs. 1). Die Arbeitgeber zahlten monatlich sieben DM pro Beschäftigten und die Beschäftigten drei DM. Es bestand eine Beitragspflicht. Zur Gründung steuerte die Treuhand einen Zuschuss von 3,6 Mio. DM bei (BISPINCK 1992, 336). Für die Umsetzung des Tarifvertrages wurde neben dem Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft e.V., der die Umlage erhebt, als Bildungsträger auch ein Förderwerk der Land- und Forstwirtschaft e.V. eingerichtet. Über das Förderwerk bestand auch die Möglichkeit „Kofinanzierungen, z. B. des Europäischen Sozialfonds, in die nationale Gesamtfinanzierung einzubringen“ (KRUSE 2003, 37).

2.2.2.3 Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie

Der Tarifvertrag wurde 1997 von einer Verhandlungsgemeinschaft der Textil- und Bekleidungsspitzenverbände und der damaligen Gewerkschaft Textil-Bekleidung geschlossen. Der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. Eschborn und die IG Metall aktualisierten ihn im Jahr 2004. Der Tarifvertrag gilt für alle zur Textil- und Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe, einschließlich selbstständiger Betriebsabteilungen der alten Bundesländer einschließlich Berlin (West).

Ziel der Gewerkschaft war es, einen Anspruch der Beschäftigten auf eine berufliche Weiterbildung zu verankern und hierdurch deren Arbeitsmarktchancen und Vermittlungsfähigkeit auch außerhalb der Branche zu erhöhen. Um den Beschäftigten den Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu verdeutlichen, sollten über die Fondslösung auch Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder ermöglicht werden. Die Arbeitgeber hatten insbesondere mit dem Anspruch auf Weiterbildung Probleme, da dies ihrem Grundsatz widersprach, nach dem die Entscheidung über betriebliche Weiterbildung ausschließlich bei den Betrieben liegen soll. Mit der Begrenzung des Weiterbildungsanspruchs auf 2% der Belegschaft wurde in dieser Frage ein entsprechender Kompromiss erzielt (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005, 25ff.).

Über den Finanzierungsfonds soll die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie gefördert werden. Zentrale Elemente des Tarifvertrags sind die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten, seine gleichzeitige Begrenzung auf 2% der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds.

Vorrangig werden Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche pro Jahr gefördert. Die Freistellung der Arbeitnehmer für diese Bildungsmaßnahme erfolgt ohne Verdienstminderung. Dieses Zeitkontingent kann über Zeitguthaben z.B. aus Lernzeitkonten oder über Bildungsurlaubsansprüche aufgestockt werden (SEIFERT 2009). Der Förderanspruch besteht sowohl für arbeitgeber- als auch für arbeitnehmerveranlasste Weiterbildung.

Finanzierung und Fondsverwaltung

Zur Finanzierung der Bildungsmaßnahmen führen die Arbeitgeber der Textil- und der Bekleidungsindustrie ab 2006 pro Beschäftigten, denen ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wurde, jährlich eine Pauschale in Höhe von 12,50 € ab. Finanziert wird dieser Beitrag indirekt durch die Arbeitnehmer, indem sie eine geringere Steigerung des Urlaubsgeldes in Kauf nehmen. Dieser Bildungsbeitrag wird vom „Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung“ in Aschaffenburg eingezogen und verwaltet. Der Verein wurde zu diesem Zweck vom Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. und der IG Metall gegründet und unterliegt der Aufsicht beider Tarifparteien. Für das Förderverfahren ist eine paritätische Kommission zuständig, die aus jeweils vier Vertretern der beiden Tarifparteien besteht und in Übereinstimmung entscheidet.

Die von den Unternehmen aufgebrachten Bildungsbeiträge lagen im Jahr 2009 bei 578.067 €¹⁶ Im Jahr 2009 flossen 97% der bereitstehenden Mittel ab. Die jährlichen Fondsmittel werden dabei zu gleichen Teilen an die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ausgezahlt.

2.2.2.4 Qualifizierungsvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord

Im Jahr 2004 schlossen die Tarifgemeinschaft Feinstblechpackungsindustrie Nord und die IG-Metall einen Qualifizierungsvertrag zur Förderung der persönlichen Weiterbildung der Beschäftigten, der im April 2004 in Kraft trat. Der Tarifvertrag gilt für rd. 3.100 Beschäftigte in den 16 Feinstblechwerken Norddeutschlands und regelt die Bildung von Qualifizierungsfonds, allerdings nicht auf überbetrieblicher, sondern auf betrieblicher Ebene sowie die Einrichtung einer paritätisch besetzten Bildungskommission auf betrieblicher oder Unternehmensebene, die über die Planung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen und über die Genehmigung der Weiterbildungsanträge der Beschäftigten entscheidet. Die Arbeitgeber zahlen in den betrieblichen Qualifizierungsfonds einen prozentualen Anteil von 1,3645% der jährlichen Entgeltsumme der Beschäftigten ein. Letztlich finanziert sich der Bildungsfonds jedoch über eingesparte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Eine paritätische Bildungskommission entscheidet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel über die individuellen Weiterbildungsanträge unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange. Kommt es hierbei zu keiner Einigung, versuchen Arbeitgeber und Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Wenn auch dies nicht gelingt, entscheiden „wechselseitig“ der Betriebsrat und der Arbeitgeber über den strittigen Weiterbildungsantrag.

Eine mittelbare Fondsfinanzierung wurde auch in der **Chemischen Industrie** 2008 mit dem Demografiefonds vereinbart. Sein Verwendungszweck liegt allerdings in erster Linie im Bereich der Alters- und Berufsunfähigkeitsversorgung. In der Verbindung mit Langzeitkonten ist jedoch auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke nicht ausgeschlossen.

Insgesamt sind tarifliche Regelungen zur Einrichtung von Weiterbildungsfonds in Deutschland eher die Ausnahme und resultieren oft aus sehr branchenspezifischen Qualifizierungsproblemen. Im Gegensatz hierzu sind Branchenfonds in den Niederlanden fester Bestandteil des Berufsbildungssystems. So waren im Jahr 2002 fast 40% der niederländischen Unternehmen Mitglied eines solchen Finanzierungsfonds.

¹⁶ Auskunft des Vereins für Aus-, Fort- und Weiterbildung Aschaffenburg per e-Mail vom 17.02.2011.

2.3 Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: O&O Fonds

2.3.1 Einleitung: Sektorale tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden

In den Niederlanden hatte die Weiterbildung innerhalb des Bildungssystems traditionell keinen besonderen Stellenwert. Als Folge der wachsenden Arbeitslosigkeit seit dem Ende der 1970er Jahre wurde die Weiterbildung immer wichtiger. Die niederländische Regierung unternahm in dieser Periode eine Vielzahl von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Neue Gesetze folgten in schnellem Tempo aufeinander. Die niederländische Arbeitsverwaltung wurde unter Beteiligung der Sozialparteien privatisiert und ein neues Gesetz zur Regelung der Erwachsenenbildung, 'Gesetz Ausbildung und berufliche Bildung', wurde eingeführt. Weiterhin vereinbarten seit Mitte der 1980er Jahre die niederländischen Sozialparteien immer mehr Tarifverträge mit Weiterbildungsklauseln. Diese können verschiedene Formen der Zusammenarbeit beinhalten: Bildungsnetzwerke, gemeinsame Bildungspolitik, Bildungsvereinbarungen, Regelungen zur Steuerung von Bildungsangebot und -nachfrage, Finanzierungslösungen usw. In vielen Wirtschaftszweigen wurden spezielle Fonds für berufliche Erstausbildung und Weiterbildung (O&O Fonds = Ausbildungs- und Entwicklungsfonds) vereinbart. Diese Fonds sind zumeist tarifvertraglich geregelt und tragen teilweise zur Lösung eines zentralen Problems der Aus- und Weiterbildung bei: Unternehmen, die nicht ausbilden, werben ausgebildete Fachkräfte von ausbildenden Unternehmen ab (WATERREUS 1997; 2002; STICHTING VAN DE ARBEID 2002; MOOIJ/HOUTKOOP 2005; DONKER VAN HEEL ET AL. 2008).

2.3.2 Gesellschaftliche Akteure in der beruflichen Weiterbildung

Grundsätzlich gilt für die berufliche Bildung in den Niederlanden, dass die berufliche Erstausbildung in der Verantwortung der Regierung und die betriebliche Weiterbildung in der Verantwortung der Sozialparteien ist.

2.3.2.1 Die Rolle des Staates im Bereich der beruflichen Weiterbildung

In den Niederlanden können drei Segmente unterschieden werden:

- Der Verantwortungsbereich des Staates: die allgemeine Bildung für Erwachsene ("basiseducatie"), allgemeine Erwachsenenbildung (VAVO), sekundäre (Teilzeit-) Ausbildung sowie die offene Universität,
- der Verantwortungsbereich der Arbeitsverwaltung: Ausbildung und Umschulung von Arbeitslosen und Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind sowie
- der Verantwortungsbereich der Sozialparteien: Ausbildung und Weiterbildung von Arbeitnehmern.

Die staatliche Einflussnahme auf die berufliche Weiterbildung ist nicht sehr groß und erfolgt eher indirekt. Es wird davon ausgegangen, dass für die betriebliche Weiterbildung die Unternehmen bzw. die Arbeitgeber und Arbeitnehmer verantwortlich sind. In den Niederlanden gibt es im Gegensatz zu Frankreich keine nationale Gesetzgebung über die betriebliche Weiterbildung. Die Tarifverträge und auch die darin enthaltenen Sozialfonds (auch die Bildungsfonds) werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemeinverbindlich erklärt.

Die staatliche Zuständigkeit ist auf drei Bereiche begrenzt:

- Finanzierung der (regionalen) Arbeitsverwaltungen,
- Förderung (auch finanziell) der beruflichen Erstausbildung in Branchen und Unternehmen und

- Förderung der Aus- und Weiterbildung von Schülern des zweiten Bildungsweges und der Qualifizierung ethnischer Minderheiten und Asylbewerber.

Die nationale Politik in den Niederlanden zielt zunehmend darauf ab, die Verantwortungen auf die regionalen und lokalen Behörden zu verlagern. Im Gesetz 'Bildung und Berufsbildung' und im 'Arbeitsförderungsgesetz' haben die regionalen Behörden und Instanzen eine zentrale Position inne. Auf der regionalen Ebene sind die ROC's (regionale opleidingscentra = Regionale Berufsbildungszentren), die lokale Arbeitsverwaltungen und auch die Unternehmen die wichtigsten Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung, die durch nationale (Wirtschaftsministerium, Branchen-Fonds) und/oder europäische (ESF) Einrichtungen ko-finanziert werden. In einigen Fällen wurden verschiedene Formen regionaler Vereinbarungen entwickelt. Die meisten der bestehenden regionalen Vereinbarungen sind aber auf Branchenebene abgeschlossen (Branche-Region-Kombinationen).

2.3.2.2 Die Rolle der Sozialparteien in der beruflichen Weiterbildung

Als Folge der rezessiven Phase in den Niederlanden Ende der 1970er und zu Anfang der 1980er Jahre des letzten Jahrhunderts stieg die Langzeitarbeitslosigkeit stark an. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vereinbarten in dieser Periode Maßnahmen um Unternehmen und Beschäftigte zukünftig weniger anfällig für die ökonomische konjunkturelle Entwicklung zu machen (aktive Beschäftigungspolitik). Angestrebt wurde die Erhöhung der Flexibilität der Unternehmen und der Beschäftigten. Dabei knüpften die Sozialparteien bei schon existierenden tariflichen Vereinbarungen an. Tarifverträge beinhalteten seit den 1960er Jahren sukzessive immer mehr Regelungen, die über die reinen tariflichen Regelungen von Löhnen hinausgehen. Bereits in den 1960er Jahren wurden solche tarifliche Freiräume (loonruimte) - unter anderen Voraussetzungen und aus anderen Gründen - in den Tarifverträgen vereinbart. Die Unternehmer zahlten 10 Gulden pro Arbeitnehmer in einen sektoralen Finanzierungstopf („loontientje“). Diese Gelder finanzierten damals u. a. bereits Qualifizierungsmaßnahmen. Anfang der 1980er Jahre wurden Tarifverträge vereinbart, die einen politischen Tausch zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften beinhalteten: Im so genannten „Akkoord van Wassenaar“ (HASSEL 1998) wurde eine restriktive Lohnentwicklung im Tausch für nicht-lohnbasierte Zugeständnisse vereinbart. Mitte der 1980er Jahre entstanden daraus die so genannten Sozialfonds. Als eine Form der Sozialfonds wurden die O&O Fonds eingerichtet (TRAMPUSCH 2004). Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, wurde in den Tarifverhandlungen eine Beziehung zwischen einerseits mehr Geld für die Qualifizierung und andererseits einem niedrigeren Anstieg der Lohnkosten hergestellt. Die Sozialparteien sind sich im Rückblick uneins, wie stark diese Beziehung gewesen ist. Der Staat wollte in diesen Jahren vor allem das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen fördern. Eine Branche konnte dafür jedoch nur dann Geld bekommen, wenn dieses Geld über einen Branchenfonds an die Unternehmen verteilt wurde. Die starke Verbindung dieser zwei Geldströme, über die Qualifizierungsvereinbarungen in den Tarifverträgen und die Förderzusage der Regierung für die Schaffung von betrieblichen Ausbildungsplätzen, führte zu dem bereits oben erwähnten sehr starken Wachstum in der Zahl der Fonds. Der älteste Fonds stammt allerdings aus dem Jahre 1947. Acht von zehn Fonds sind zwischen 1980 und 2000 gegründet worden, davon vier zwischen 1980 und 1990 sowie vier zwischen 1990 und 2000.

2.3.3. Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: O&O Fonds

Die Sozialparteien nutzen verschiedene Möglichkeiten, um die Teilnahme an Bildung zu stimulieren. Diese umfassen:

- Die Verpflichtungen zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern;

- das Recht auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub während der Teilnahme;
- eine Übernahme der Kurskosten, die bei der Teilnahme entstanden sind;
- Nutzen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber;
- Vereinbarungen über die Funktion und Stellung der Arbeitnehmer nach erfolgreicher Teilnahme;
- Sicherung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung für die jeweilige Branche.

2.3.3.1 Ziele der O&O Fonds

Die O&O Fonds schaffen Anreize für Arbeitgeber, um in Bildung zu investieren. Durch die umlagefinanzierte Ausgleichsregelung beteiligen sich alle Unternehmen, auch diejenigen die ihre Mitarbeiter nicht qualifizieren, an der Finanzierung der Qualifizierung. Bildungsaktive Unternehmen erhalten dafür eine finanzielle Kompensation. Hauptziel ist also die Verringerung des „Poaching“-Problems.

Die wichtigsten direkten Ziele der O&O Fonds sind die Förderung der Arbeitsbeziehungen, die Qualifizierung der Beschäftigten und die Sicherung des Fachkräftebedarfs in den jeweiligen Branchen.

Tabelle 5: Ziele der O&O Fonds

Förderung der Arbeitsbeziehungen in der Branche (Arbeitsklima, Kooperation etc.)	68%
Erhalt und Verbesserung der fachlichen Qualifikationen sowie Qualität der Dienstleistungen	67%
Verbesserung der Verzahnung von (Berufs)bildung und Arbeitsmarkt	62%
Verbesserung der Personalanwerbung in der Branche	60%
Förderung der Berufsbildung (Aus- und Weiterbildung)	56%
Förderung des Erhalts des Personalbestandes	54%
Förderung der Mobilität innerhalb der Branche	37%
Erhöhung der Beschäftigung	20%
Förderung der intersektoralen Mobilität	14%
Sonstige Ziele	35%

Quelle: DONKER VAN HEEL, ET AL.

2.3.3.2 Reichweite der O&O Fonds

Zu den Aufgaben der O&O Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln.

1997 gab es 72 Branchenfonds (WATERREUS 1997). 40 der 66 damals untersuchten Branchenfonds haben Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung unterstützt und durchgeführt. Diese Branchenfonds erfassten 1997 1,5 Millionen Beschäftigte und verfügten über Einnahmen in Höhe von 300 Millionen Euro, davon wurden 100 Millionen Euro für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung verwendet. Bis 2002 stieg die Zahl der Branchenfonds auf 99 und erreichte damit mehr als 40% aller Beschäftigten - ungefähr 2,5 Millionen (WATERREUS 2002). Der jährliche Umsatz der Branchenfonds stieg auf 600 Millionen Euro an, davon wurden zwei Drittel für Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, für die duale Lehrlings-

ausbildung und für Beschäftigungsprojekte genutzt. Die Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind dabei mit 250 Millionen Euro die wichtigste Ausgabenkategorie. Mitte 2007 gab es 140 Branchenfonds, von denen die übergroße Mehrheit an einen Tarifvertrag gebunden war. Die Anzahl der Fonds ändert sich ständig. Es werden neue gegründet, es kommt zu Fusionen, und manchmal wird ein Fonds eingestellt. Es gibt große und kleine Fonds: Große Fonds existieren in den Branchen Metall, Bau und Bildung; kleine in Branchen wie dem Taxigewerbe, den Rettungsdiensten und den Zahnärzthelferinnen. Von den 6,9 Millionen Beschäftigten in den Niederlanden fallen zurzeit insgesamt 5,9 Millionen – oder 86% – in die Zuständigkeit eines O&O Fonds.

Die bei weitem wichtigste Finanzierungsquelle der O&O Fonds bilden die Abgaben der Unternehmen der jeweiligen Branche. In 2005 lagen diese bei durchschnittlich 0,67% der Lohnsumme. Zwischen und innerhalb der Branchen treten dabei große Unterschiede auf. So variiert in der Metallverarbeitungsbranche der für das Jahr 2010 geltende Prozentsatz zwischen 0,15% für die Subbranche „Tankstellen und Autowaschanlagen“ und 1,0% für die Subbranche der „Technischen Installationsbetriebe“. Die Prozentsätze werden im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt und festgelegt. Eine zweite Finanzierungsquelle stellen die staatlichen Fördermittel dar. Dabei handelt es sich fast immer um eine zeitlich befristete Förderung. In den vergangenen Jahren waren dies beispielsweise Projektförderungen zur Verbesserung einer altersgerechten Personalpolitik sowie Mittel für das Zustandekommen von Vereinbarungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. In solchen Vereinbarungen legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anforderungen fest, denen ein sicheres und „gesundes“ Arbeitsumfeld genügen muss. Eine dritte Finanzierungsquelle sind ESF-Mittel. Die Regierung hat beschlossen, dass diese Gelder, zumindest soweit es dabei um Projekte in den Branchen und Unternehmen geht, über die O&O Fonds beantragt und verwaltet werden. Schätzungen zufolge investieren O&O Fonds pro Jahr etwa 600 Millionen Euro, davon 250 Millionen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Qualifizierung (2005).

Die O&O Fonds können für die Finanzierung unterschiedlicher Aktivitäten in den Branchen genutzt werden, so z. B. für Information, Forschung, Beschäftigung von Arbeitslosen, Aus- und Weiterbildung. Manchmal sind die O&O Fonds nur im Bereich der Aus- und Weiterbildung tätig. In anderen Fällen werden die O&O-Aktivitäten aus den generellen Branchenfonds finanziert. In den Branchen Landwirtschaft, metallverarbeitende Industrie, Druckindustrie, Baugewerbe, Metall-Industrie, Transport und Kommunikation gibt es solche speziellen O&O Fonds (1990). Manchmal existieren solche O&O Fonds auch für bestimmte Subbranchen (z. B. für das KFZ-Handwerk).

Die sektoralen Bildungsfonds sind auch ein wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen. Das Problem der meisten Bildungsfonds in den Anfangsjahren war, dass vor allem die Klein- und Mittelunternehmen sie nicht nutzten. Dies hat sich seit Ende der neunziger Jahre deutlich verbessert. Das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsteilnahme ist in den Niederlanden, besonders auch in den Klein- und Mittelunternehmen, stark gestiegen. Die Bildungsfonds umfassen im Vergleich mit der Anfangsphase eine größere Zahl von unterschiedlichen Formen von Weiterbildungsmaßnahmen. Anerkannt und zertifiziert werden jetzt nicht mehr nur „spezielle“ Weiterbildungsmaßnahmen, ein Viertel der Branchenfonds finanzieren nun auch eher „allgemeine“ Bildungsmaßnahmen. 20% der Fonds zertifizieren sogar ebenfalls die arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung.

Die Vereinbarungen innerhalb der O&O Fonds beziehen sich auf berufliche Bildung. In einigen Branchen wurden zusätzliche Vereinbarungen verabschiedet. Diese umfassen u. a. Fonds für spezifische Zielgruppen, wie z. B. Frauen, Langzeitarbeitslose, Arbeitnehmer ohne oder mit einer niedrigen Ausbildung oder ausländische Arbeitnehmer. Die Sozialparteien in

den Branchen, in denen Bildungsvereinbarungen getroffen wurden, sind in die Aus- und Weiterbildung stark involviert.

2.3.3.3 Verschiebung bei den Prioritäten innerhalb der O&O Fonds

Der Schwerpunkt der O&O Fonds lag von Anfang an auf der Qualifizierung von Arbeitnehmern, und dort liegt er noch heute. Im Laufe der Zeit sind weitere Themen hinzugekommen und andere wieder weggefallen.

Tabelle 6: Prioritäten in den Aktivitäten der O&O Fonds

Zeitraum	Fokus	Ziele	Aktivitäten
1980 - heute	Arbeitsbeziehungen Qualifizierung	Erhalt der Beschäftigung Erhalt des fachlichen Know-hows	Lohnabgabe Förderung von Qualifizierung
1990 - heute	Anwerbung	Zurückdrängen der (Jugend-) Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit	Projekte Pilotmaßnahmen
2000 - heute	Arbeitssicherheit Kinderbetreuung Personalpolitik	Zurückdrängen der Krankheitsausfälle mehr Plätze	Beratung Förderung
Zukunft	soziale Innovation	Kontinuität der Branche	Beratung und Projekte

Quelle: DONKER VAN HEEL ET AL. 2009

In den 1980er und 1990er Jahren nahm die Förderung der beruflichen Erstausbildung stark zu. Zunächst geschah dies mittels einer direkten Finanzierung von Ausbildungsplätzen, doch auch durch die Entwicklung neuer Kooperationsformen zwischen Unternehmen und Schulen wurde versucht, die Jugendarbeitslosigkeit zurückzudrängen. Ende der neunziger Jahre und Anfang 2000 bekam das Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ Priorität. In allen Branchen wurden Vereinbarungen bezüglich einer sicheren Ausgestaltung von Arbeitsplätzen geschlossen.

Eine Analyse der tatsächlichen Aktivitäten von 80 O&O Fonds zeigt, dass die Qualifizierung von Beschäftigten (fast 80% der Fonds) und die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (61%) zu den wichtigsten Aktivitäten der Fonds gehört. Am wenigsten Aufmerksamkeit findet das Optimieren der Arbeitsinhalte.

Tabelle 7: O&O-Fonds nach Art der Aktivität; in Prozent

Handlungsfeld	Thema	% (N= 80)
Arbeit	Inhalt	20
	Bedingungen / Sicherheit am Arbeitsplatz	61
	Beziehungen	55
Beschäftigungsfähigkeit	Erstausbildung	53
	Qualifizierung von Arbeitnehmern	78
Personalmaßnahmen	Image / Anwerbung	43
	Gleichberechtigung / Kinderbetreuung	43
Personalpolitik	allgemein	31

Quelle: DONKER VAN HEEL ET AL. 2009

Zentral steht vor allem die tätigkeitsbezogene Qualifizierung. Etwas mehr als 60% der Fonds setzen finanzielle Mittel dafür ein, Beschäftigte in die Lage zu versetzen, die aktuelle Tätigkeit besser ausführen zu können. An zweiter Stelle, doch immer noch mit 50%, kommt die entwicklungsgerichtete Qualifizierung. Dabei handelt es sich um Qualifizierung, die im Prinzip

den Übergang zu einer anderen, eventuell höherwertigen, Tätigkeit ermöglicht. Die Grenzen zwischen diesen beiden Formen der Qualifizierung sind jedoch fließend. An dritter Stelle kommen, mit 37%, die sogenannten EVC-Verfahren zur Feststellung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Über ein solches Verfahren kann ein Arbeitnehmer die während seiner beruflichen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten formal anerkennen lassen, was den Übergang auf eine andere Tätigkeit in der eigenen Branche oder den Wechsel in eine andere Branche vereinfacht.

2.4 *Künftige Herausforderungen für O&O Fonds*

Die O&O-Fonds sind in den Niederlanden nicht unumstritten. Im Laufe der Zeit hat es hierzu eine Reihe kritischer Fragen und Kommentare gegeben. Drei Hauptkritikpunkte werden immer wieder erwähnt.

- *O&O Fonds nehmen zu viel ein und geben zu wenig aus*
Die Einnahmen eines O&O Fonds sind – es sei denn, dass die Lohnsumme im betreffenden Sektor stark sinkt – faktisch garantiert. Bei den Ausgaben ist dies jedoch anders. Werden keine Projekte durchgeführt oder wird kein Geld für Qualifizierungsmaßnahmen beantragt, können die Mittel auch nicht verausgabt werden. Theoretisch ist es möglich, dass gar nichts ausgegeben wird. So hatten um das Jahr 2000 herum viele der Fonds große Reserven aufgebaut. Darauf gab es viel Kritik: Geld für berufliche Bildung sollte auch für berufliche Bildung ausgegeben werden. Inzwischen sind diese Reserven verschwunden. Momentan hält die Mehrzahl der Fonds eine Mindestreserve in Höhe der erwarteten Ausgaben pro Jahr. Dies wurde erreicht, indem man pro-aktiver geworden ist, sowohl was die berufliche Qualifizierung und den Einsatz von Bildungsberatern betrifft, als auch im Hinblick auf die Definition eines breiteren Aufgabenspektrums und durch Anpassungen bei der Höhe der Umlage, die die Unternehmen in Form eines Teils der Lohnsumme an die O&O Fonds abführen müssen.
- *Ein O&O Fonds hat nur die eigene Branche im Blick*
Hauptziele der Fonds sind die Arbeitsbedingungen, die Qualifizierung und der Arbeitsmarkt in der eigenen Branche zu verbessern. Die künftige Situation wird etwas komplizierter sein, da es immer mehr Berufe gibt, die an der Schnittstelle zwischen zwei Branchen liegen. Es wird daher auch immer mehr eine Kooperation zwischen mehreren Branchenfonds angestrebt (intersektorale Vereinbarungen).
- *Ist ein O&O Fonds überhaupt effizient und zweckmäßig?*
Seit der zweiten Hälfte der neunziger Jahre werden Fragen über die Zweckmäßigkeit und Effektivität von O&O Fonds immer häufiger gestellt. Es sind vor allem die Arbeitgeber, die sich fragen, ob die eigenen betrieblichen Investitionen effizient und zweckmäßig eingesetzt werden.

3 *Ausblick: Weitere Forschungsschritte*

Im Rahmen von Fallstudien sind Interviews mit Vertretern/-innen der sektoralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Vertretern/-innen der sektoralen Branchenfonds in den Niederlanden und mit deutschen Vertretern/-innen der sektoralen Agenturen, welche die Qualifizierungstarifverträge begleiten bzw. implementieren, vorgesehen.

Geplant sind für jedes Land Leitfadenterviews mit Vertretern und Vertreterinnen aus jeweils fünf bis zehn Unternehmen des Baugewerbes, der Textilindustrie sowie der Metall- und Elektroindustrie. Die Gespräche sollen jeweils auf der Leitungsebene (Unternehmens-/ Personal-/ Weiterbildungsleitung), auf der Ebene der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, so-

fern vorhanden) sowie auf der Ebene der Mitarbeiter/-innen geführt werden. Die zu befragenden Unternehmen sollen möglichst aus verschiedenen Betriebsgrößenklassen (kleine, mittlere, große Unternehmen) ausgewählt werden. Von besonderem Interesse ist nämlich, ob kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) von der tariflichen Weiterbildungspolitik profitieren (können). Weiterhin ist angestrebt, zwei Unternehmen auszuwählen, die über die jeweiligen Landesgrenzen hinweg bilaterale Beziehungen haben (z. B. Niederlassungen eines internationalen Unternehmens).

Basierend auf dem Vergleich der tariflichen Weiterbildungspolitik in den Ländern, sollen abschließend Empfehlungen für die Akteure im System der industriellen Beziehungen (Staat, Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen) formuliert werden.

In den Fallstudien sollen die nachfolgenden Fragen näher untersucht werden: Wie wird die Finanzierung/Ko-Finanzierung tariflicher Weiterbildungspolitik in den zu untersuchenden Wirtschaftszweigen generiert (z. B. durch tarifliche Fondslösungen). Hierzu dienen Hintergrundgespräche mit wissenschaftlichen Experten und Expertinnen aus beiden Ländern. Zu erörtern sind die jeweiligen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, die branchenspezifischen Strukturen der Tarifverhandlungen sowie der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung (u. a. anhand der Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebungen CVTS). Andererseits soll eine synoptische Zusammenstellung der nationalen, sektoralen und unternehmensbasierten Tarifverträge, die Weiterbildungsvereinbarungen enthalten, vorgenommen werden. Welche Erfahrungen haben die Unternehmen damit? Wie findet die Allokation der verfügbaren Budgets statt (Allokation zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten mittels Vouchersysteme, durch finanzielle Unterstützung von individuellen Ansparregelungen, etc.) und wie implementieren Unternehmen dies? Können bestimmte Formen tariflicher Finanzierung/Ko-Finanzierung durch Poaching verursachte Unterinvestitionsprobleme in der betrieblichen Weiterbildung überwinden?

5. Zielerreichung

Von den unerwarteten Haushaltsengpässen des Jahres 2010, blieb auch das vorliegende Projekt nicht verschont. Teile des Projektes mussten um ein halbes Jahr verschoben werden. Dies betraf die Arbeitspakete II und IV. Aus diesem Grund wurde eine Projektverlängerung genehmigt. Das Projekt läuft nun planmäßig bis einschließlich zum zweiten Quartal 2012. Hiervon abgesehen sind in den einzelnen Projektteilen zusätzliche Verzögerungen entstanden, die im Wesentlichen auf die verspätete Lieferung von Befragungsdaten und unerwarteten Überarbeitungsbedarf am Methodenbericht eines Auftragnehmers zurückzuführen sind. Zudem hat die unvorhergesehene Beteiligung des Projektteams an weiteren Projekten (BMBF-Drittmittelprojekt 7.8.064, OECD Skills beyond school 7.8.080, OECD Firm Incentives 7.8.084) die Bearbeitung einzelner Arbeitspakete leicht verschoben, auch wenn sie teilweise zur Erreichung der Projektziele beigetragen hat (siehe Ergebnisse Arbeitspaket 3). Es handelt sich dabei insgesamt um einen Rückstand von bis zu 3 Monaten in einzelnen Projektteilen, die nach derzeitigem Ermessen aber keine weitere Projektverlängerung erforderlich machen und bis zum Ende der Projektlaufzeit wieder aufgeholt werden können. Der Projektplan verdeutlicht die aktualisierte Ablaufplanung.

Projektplan

Vorgang	2010				2011				2012			
Quantitative Analysen (Arbeitspakete I + II)												
Ausschreibung / Vergabe Feldarbeiten												
Entwicklung Erhebungsinstrumente												
Pretests												
Durchführung Feldarbeit												
Plausibilitätstests / Methodenberichte												
Auswertungen												
Qualitative Analysen (Arbeitspakete III + IV)												
Literaturrecherche												
Expertengespräche / Entwicklung Leitfäden												
Leitfadeninterviews												
Auswertungen												
Wissenstransfer												
Zwischenbericht												
Erstellung mind. eines referierten Beitrags												
Abschlussbericht												

6. Ausblick und Transfer

Die beiden ersten Arbeitspakete (Kapitel 4 und 5) dienen unter anderem der empirischen Überprüfung von Theorien aus dem bildungsökonomischen bzw. finanzwissenschaftlichen Fachdiskurs (siehe Projektantrag), bei dem es in letzter Konsequenz um die Frage geht, ob von einem Marktversagen im Bereich der beruflichen Weiterbildung gesprochen werden kann oder nicht. Dieser Diskurs und damit ebenso die Projektergebnisse sind aber gleichzeitig unmittelbar politikrelevant, da sie grundlegende Argumente für die Entscheidung über die Art und den Umfang staatlicher Eingriffe bzw. für die optimale Ausgestaltung von Finanzierungskonzepten zur Stärkung betrieblicher und individueller Investitionsanreize liefern. Die Arbeitspakete 3 und 4 hingegen dienen nicht in erster Linie der Theorieentwicklung, sondern vielmehr der Anwendung von Erkenntnissen aus den beiden ersten Arbeitspaketen. Vor allem durch diese Verknüpfung entsteht aus den teilweise als Sekundäranalyse konzipierten Studien ein Mehrwert für die politische Diskussion.

7. Veröffentlichungen/Vorträge

- Das Erhebungsinstrument für die Personenbefragung sowie erste Regressionsergebnisse zur individuellen Weiterbildungsentscheidung (Arbeitspaket 1) wurden in zwei Sitzungen mit dem „Arbeitskreis quantitative Methoden“ des BIBB diskutiert (Dezember 2009 und April 2011).
- Der Projektfortschritt wurde im Rahmen eines BIBB-Projektkolloquiums am 9. Mai 2011 vorgestellt.
- Erste Ergebnisse zur individuellen Weiterbildungsentscheidung (Arbeitspaket 1) wurden zudem als Konferenzpapier auf der 32. jährlichen Konferenz der International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS) in Bamberg (11.-13. Juli 2011) eingereicht und dort von Herrn Walter präsentiert.
- Ein Artikel mit ersten Ergebnissen zum Vergleich des erwarteten Weiterbildungsnutzens zwischen Personen mit hoher und niedriger Zahlungsbereitschaft wurde von Herrn Walter bei der Fachzeitschrift Education Permanente eingereicht und dort in Heft 3, S. 14-17 veröffentlicht.
- Eine Veröffentlichung von deskriptiven Ergebnissen zum individuell wahrgenommenen Weiterbildungsnutzen ist für die Ausgabe 1/2012 der Zeitschrift BWP geplant. Der Beitrag wurde bereits eingereicht.
- Zur Vorbereitung des Erhebungsinstrumentes für die Betriebsbefragung (Arbeitspaket 2) wurde Anfang 2010 eine Kurzbefragung im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems durchgeführt. Die Ergebnisse sind in der Zeitschrift BWP veröffentlicht (siehe MÜLLER, N.; AZEEZ, U.: Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 40/2011, S. 39-41)
- Die in diesem Bericht enthaltenen Auswertungen zur individuellen Weiterbildungsentscheidung wurden von Herrn Walter im Arbeitskreis 5.1 auf dem 6. BIBB-Berufsbildungskongress am 19. September 2011 vorgetragen und diskutiert. Die Präsentationsfolien sind als Teil der Tagungsdokumentation durch das BIBB im Internet veröffentlicht (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AK_5_1_Walter.pdf).

- Einige in diesem Bericht noch nicht enthaltene deskriptive Auswertungen zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten sowie erste Regressionsergebnisse wurden von Herrn Dr. Müller im Arbeitskreis 5.1 auf dem 6. BIBB-Berufsbildungskongress am 19. September 2011 vorgetragen und diskutiert. Die Präsentationsfolien sind als Teil der Tagungsdokumentation durch das BIBB im Internet veröffentlicht (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ak_5-1_mueller.pdf).
- Im Rahmen der Arbeiten zur Untersuchung von Förderkonzepten für Beschäftigte (Arbeitspaket 3) hat sich das Projektteam außerdem an der Erstellung einer Studie zur Förderlandschaft in der beruflichen Weiterbildung beteiligt, die vom BMBF in Auftrag gegeben und gemeinsam von den Arbeitsbereichen 2.2 und 2.3 bearbeitete wurde. Diese Studie weist starke Synergieeffekte mit den im vorliegenden Projekt geplanten Arbeiten auf. Sie ist in Herausgeberschaft des BMBF veröffentlicht (siehe KOSCHEK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hg vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011) Ergebnisse der Studie wurden außerdem im Handbuch für Aus- und Weiterbildung veröffentlicht (siehe MÜLLER, N.; KOSCHECK, S.: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: KREKLAU, C.; SIEGERS, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Artikel erscheint 2011).

8. Literatur

- ACEMOGLU, D.; PISCHKE, J.-S.: Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. In: The Economic Journal 109 (1999), S. F112-F142
- ARTUS, I.: Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten. In: Industrielle Beziehungen, 17 (2010) 4, S. 317-344
- ASHTON, David; SUNG, Johnny; TURBIN, Jill: Towards A Framework For The Comparative Analysis Of National Systems Of Skill Formation. In: International Journal of Training & Development. 2000, S. 8-25
- BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster 2004
- BAHNMÜLLER, R.: Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, 1 (2002), S. 38-44
- BAHNMÜLLER, R.; BISPINCK, R.; SCHMIDT, W.: Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München und Mering 1993
- BAHNMÜLLER, R.; FISCHBACH, S.: Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs. Hamburg 2006
- BAHNMÜLLER, R.; JENTGENS, B.: Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Tübingen 2005
- BAHNMÜLLER, R.; SCHMID, J.; SEITZ, B.: Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Berlin 2001

- BALZER, C.: Finanzierung der Weiterbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn 2001
- BECKER, G.S.: Investment in human capital: A theoretical analysis. In: Journal of Political Economy, 70 (1962), 9-49
- BECKMANN, J.; HECKHAUSEN, H.: Motivation durch Erwartung und Anreiz. In: HECKHAUSEN, J.; HECKHAUSEN, H. (Hrsg.): Motivation und Handeln. Heidelberg 2006, S. 105-142
- BEHRINGER, F.: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen 1999
- BEICHT, U.; KREKEL, E.; WALDEN, G.: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006
- BEICHT, U.; ULRICH, J.: When Graduates Assess the use of Their Vocational Training: What do Their Ratings Stand for? A Critique of Evaluative Research in VET. In: Swiss Journal of Sociology 36 (2010) 1, S. 161-185
- BISPINCK, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Düsseldorf 2000
- BISPINCK, R.: Qualifikation und Qualifizierung in Tarifverträgen. In: WSI-Mitteilungen, 45 (1992) 6, S. 329-338
- BISPINCK, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklung und Perspektiven. In: DOBISCHAT, R.; u.a. (Hrsg.): Lernzeiten neu organisieren. Berlin 2001, S. 153-180
- BMAS (Hrsg.): ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie). Bundesanzeiger Ausgabe Nr. 57 vom 16. April 2009, S. 1373
- BMBF (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006
- BMBF (Hrsg.): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. URL: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf (Stand: 03.02.2009)
- BOLDER, A.; HENDRICH, W.: Fremde Bildungswelten – Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen 2000
- BRANT, R.: Assessing Proportionality in the Proportional Odds Model for Ordinal Logistic Regression. In: Biometrics 46 (1990) 4, S. 1171-1178
- BRUNELLO, G.; DE PAOLA, M.: Market Failures and the Under-Provision of Training, CESifo Working Paper No. 1286. 2004
- BUSEMEYER, M. R.: Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Schriften aus dem MPI für Gesellschaftsforschung. Band 65. Frankfurt am Main 2009a
- BUSEMEYER, M. R.: Die Sozialpartner und der Wandel in der Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Unveröffentlichtes Manuskript. Köln 2009b
- BUSSE, G.; HEIDEMANN, W.: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Betriebliche Weiterbildung. Analysen und Handlungsempfehlungen. Frankfurt a. M. 2005

- BUSSE, G.; SEIFERT, H.: Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Düsseldorf 2009
- CEDEFOP: Gehen wir das lebenslange Lernen an. Politik, Praxis, Partnerschaft. Zusammenfassender Konferenzbericht. Luxemburg 2004
- CEDEFOP: Sectoral Training Funds in Europe. Cedefop Panaroma Series 156. Luxemburg 2008
- CEDEFOP: The social dialogue on education and training in the Copenhagen process. Working Paper No 5. Luxembourg 2010
- DE BOER, Rob; BENEDICTUS, Hester; VAN DER MEER, Marc: Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue. In: European Journal of Industrial Relations, 11 (2005) 1, S. 51-70
- DONKER VAN HEEL, P.; VAN VELDEN, J.; SIEGERT, J.; GROENENDIJK, R.; DE KOGEL, M.; SINCER, E.: Hoe werken sectorfondsen? Rotterdam 2008. URL: http://www.flexservice.com/wp-content/uploads/Hoe_werken_sectorfondsen.pdf (Stand: 04.11.2011)
- ELLGUTH, P.: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, 3 (2007), S. 155-157
- ELLGUTH, P.; KOHAUT, S.: Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln. In: Industrielle Beziehungen, 17 (2010) 4, S. 345-371
- ESSER, H.: Soziologie – Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a.M./New York 1999
- FAULSTICH, P.: Staatlicher Politikverzicht oder/und tarifliche und betriebliche Lernzeitpolitik. (Friedrich Edding - 23. Juni 1909 - 14. September 2002 - gewidmet). In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 26 (2003) 1, S. 42-52
- FREESE, J.; LONG, S.: Regression Models for Categorical Dependent Variables Using STATA. College Station 2006
- GIACCONE, M.: Contribution of Collective Bargaining to Continuing Vocational Training. Eurofound/Cedefop. Dublin 2009
- GOLD, Michael; CRESSEY, Peter; LEONARD, Evelyne: Whatever Happened to Social Dialogue? From Partnership to Managerialism in the EU Employment Agenda. In: European Journal of Industrial Relations, 13 (2007) 1, S. 7-25
- GOULD, W.; WOLFE, R.: An approximate likelihood-ratio test for ordinal response models. In: Stata Technical Bulletin 42 (1998) March 1998, S. 24-27
- HALL, J.C.: Positive Externalities and Government Involvement in Education. In: Journal of Private Enterprise 21 (2006) 2, S. 165-175
- HALL, P.A.; SOSKICE, D.: Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford 2001
- HASSEL, A.: Soziale Pakte in Europa. Gewerkschaftliche Monatshefte 49, no. 10: 626-37. 1998

- HEIDEMANN, W.; PAUL-KOHLHOFF, A.: Regulierung der Berufsbildung durch Mitbestimmung. Gütersloh 1998
- HEIMANN, K.: Gewerkschaftliche Reformpolitik in einer Qualifikationsgesellschaft. Kritische Zwischenbilanz und Perspektiven im Feld der beruflichen Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen, 45 (1992) 6, S. 321-329
- HENTSCHEL, T.: Finanzierungsmodell Förderwerk Land- und Forstwirtschaft e.V./Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft. In: GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D. (Hrsg): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Berlin 1998, S. 130-135
- HUMMELSHEIM, S.; TIMMERMANN, D.: Finanzierung der Berufsbildung in Deutschland. Finanzierungsporträt. Luxemburg 1999
- KIRCHGÄSSNER, G.: Homo oeconomicus. Tübingen 2000
- KOHL, H.: Qualifizierung als Verhandlungs- und Verteilungsgut in betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen. In: HOFFMANN, Thomas; KOHL, Heribert; SCHREURS, Margarete (Hrsg.): Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe. Handlungshilfen für Innovation und Beschäftigungsförderung in Unternehmen, Verwaltung und Organisationen. Neuwied et al. 2000, S. 97-106
- KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hg vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011
- KRUSE, W.: Lebenslanges Lernen in Deutschland - Finanzierung und Innovation. Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen. Bericht des BMBF für die OECD zu "Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens" im Rahmen des Projektes "Co-financing lifelong learning". Berlin 2003
- LEBER, U.: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (2000)
- LEUVEN, E.: The Economics of Private Sector Training: A Survey of the Literature. In: Journal of Economic Surveys 19 (2005) 1, S. 91-111
- LOCKE, R.M.; THELEN, K.: Apples and Oranges revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics. 1994
- MOOIJ, A. de; HOUTKOOP, W.: Scholing op afspraak. sectorale scholingsafspraken en stand van zaken O&O fondsen. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 2005
- MORAAL, D.; SCHMIDT, G.: Die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe: Ein tarifvertraglich geregeltes Finanzierungsmodell der Aus- und Weiterbildung. In: GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D. (Hrsg): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Berlin 1998, S. 122-130
- MÜLLER, N.; AZEEZ, U.: Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 40/2011, S. 39-41)
- MÜLLER, N.; KOSCHECK, S.: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: KREKLAU, C.; SIEGERS, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Artikel erscheint 2011
- OOSTERBEEK, H.; PATRINOS, H.A.: Financing lifelong learning. World Bank Policy Research Working Paper 4569. Washington, DC 2008

- PIGOU, A.C.: Wealth and Welfare. London 1912
- REHDER, B.: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt, New York 2003
- RICHTER, R.; FURUBOTN, E.G.: Neue Institutionenökonomik: Eine Einführung und kritische Würdigung. Tübingen 2003
- ROSENBLADT, B.v.; BILGER, F.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld 2008
- SADOWSKI, D.: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung in Unternehmen. Stuttgart 1980
- SADOWSKI, D.; DECKER, S.: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Berlin 1993
- SCHRÖDER, H.; SCHIEL, S.; AUST, F.: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Gutachten für die Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens". Bielefeld 2004
- SEIFERT, H.: Neue tarif- und betriebspolitische Ansätze bei der beruflichen Weiterbildung. In: SPW-Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, 171 (2009) 3/2009 S. 31-38
- SIEBERT, H.: Methoden für die Bildungsarbeit. Bielefeld 2004
- STEVENS, M.: Should Firms Be Required to Pay for Vocational Training? In: Economic Journal 111 (2001) 473, S. 485-505
- STICHTING VAN DE ARBEID: Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. Den Haag 2002
- STOCK, J.H.: Instrumental variables in statistics and econometrics. In: Smelser, N.J.; Baltes, P.B. (eds.): International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. New York 2001
- STREECK, W.; HILBERT, J., VAN; KEVELAER, K. -H.; MAIER, F., WEBER, H.: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der BR Deutschland. Berlin 1987
- TRAMPUSCH, C.: Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden: Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates, MPIfG Discussion Paper 04/12, Köln 2004
- VROOM, V.: Work and Motivation. New York et al 1964
- WATERREUS J.M.: O&O fondsen onderzocht. Opleidings- en ontwikkelingsfondsen en de scholing van werknemers. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 1997
- WATERREUS J.M.: O&O fondsen op herhaling. Stand van zaken scholingsfondsen 2002. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 2002
- WILLIAMS, R.: Generalized Ordered Logit / Partial Proportional Odds Models for Ordinal Dependent Variables. In: The Stata Journal 61 (2006) 1, S. 58-82
- YANG, X: Transformation of the Roles of Social Partners through EU Governance. In: Asia Europe Journal, 6 (2008) 3-4, S. 441-453

Anhang

Anhang 1 – Erhebungsinstrument Personenbefragung (Arbeitspaket 1)

Anhang 2 – Erhebungsinstrument Betriebsbefragung (Arbeitspaket 2), nicht aufbereiteter Ausdruck aus dem CATI-Programm

ERHEBUNGSINSTRUMENTARIUM PERSONENBEFRAGUNG

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
Einstieg in das Interview: „Guten Abend, mein Name ist [...] vom forsa-Institut. Wir führen zurzeit eine Befragung zum Thema Beruf und Arbeitswelt durch. Hätten Sie vielleicht einen Moment Zeit?“		
A: Screening- Fragen über forsa-omnitel (unterstrichene Fragen-Nrn. werden in Haupterhebung wiederholt)		
ges	Geschlecht des Befragten 1: Männlich 2: Weiblich 3: Keine Angabe	
alter	In welchem Jahr sind Sie geboren? 1890 TO 1993 _____ 5: Keine Angabe	
d003	Welchen Familienstand haben Sie? Sind Sie... 1: verheiratet und leben mit Ihrem Ehepartner zusammen 2: verheiratet und leben von Ihrem Ehepartner getrennt 3: ledig 4: geschieden 5: verwitwet 6: Keine Angabe	erwer2 d004 d004 d004 d004 d004
d004	Leben Sie mit einem Partner zusammen? 1: Ja 2: Nein 3: Keine Angabe	
<u>erwer2</u>	Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Unter Erwerbstätigkeit wird jede bezahlte bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit verstanden, egal welchen zeitlichen Umfang sie hat. Sind Sie ... INT.: KATEGORIEN EINZELN UND VOLLSTÄNDIG VORLESEN, BEI UNKLARHEITEN IMMER ALLE KATEGORIEN DURCHFragen 1: voll erwerbstätig 2: teilzeitbeschäftigt 3: in Altersteilzeit 4: geringfügig erwerbstätig, in einem Mini Job 5: in einem „Ein-Euro-Job“ (bei Bezug von Arbeitslosengeld 2) 6: gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt 7: in einer beruflichen Ausbildung/Lehre 8: in Umschulung 9: im Wehrdienst oder Zivildienst 10: nicht erwerbstätig 11: Keine Angabe	erwerstd erwerstd erwerstd ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE
<u>erwerstd</u>	Wie viele Stunden sind Sie insgesamt pro Woche erwerbstätig? Bitte nennen Sie mir die regelmäßig geleisteten Arbeitsstunden insgesamt inklusive Mehrarbeit. 1: weniger als 10 2: 10 bis 20 3: 21 bis 30 4: 31 bis 40 5: mehr als 40 6: Keine Angabe	ENDE Schul Schul Schul Schul ENDE
<u>schul</u>	Welchen höchsten Schul- bzw. Hochschulabschluss haben Sie? 1: Ohne Haupt-/Volksschulabschluss 2: Haupt-/Volksschulabschluss 3: Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife 4: Abschluss der Polytechnischen Oberschule (8./10. Klasse) 5: Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	6: Abitur, allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife 7: Fach-/Hochschulstudium 8: Anderer Abschluss 9: Keine Angabe	
<u>bstel</u>	Als nächstes interessiert mich Ihre berufliche Stellung. Sind Sie... 1: Selbständige(r) Landwirt(in) bzw. Genossenschaftsbauer 2: Freiberufler(in) 3: Selbständig in Handel, Handwerk, Industrie oder Dienstleistung 4: Beamter, Beamtin, Richter(in), Berufssoldat(in) 5: Angestellte(r) 6: Arbeiter(in) 7: in Ausbildung 8: mithelfende(r) Familienangehörige(r) 9: sonstiges 10: Keine Angabe	hhg hhg hhg beamt anges arbei ENDE hhg hhg ENDE
<u>anges</u>	Sind Sie Angestellte/-r 1: Mit ausführender Tätigkeit nach allgemeiner Anweisung, z.B. Verkäufer/-in, Kontorist/-in, Datentypist/-in 2: mit einer qualifizierten Tätigkeit, die Sie nach Anweisung erledigen, z.B. Sachbearbeiter/-in, Buchhalter/-in, technische/-r Zeichner/-in 3: mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit bzw. mit Fachverantwortung für Personal, z.B. wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in, Prokurist/-in, Abteilungsleiter/-in bzw. Meister/-in im Angestelltenverhältnis 4: mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen, z.B. Direktor/-in, Geschäftsführer/-in, Mitglied des Vorstandes 5: Keine Angabe	hhg
<u>beamt</u>	Sind Sie im Einfachen, mittleren, gehobenen oder höheren Dienst Tätig? 1: einfacher Dienst (bis einschl. Oberamtsmeister(in)) 2: mittlerer Dienst (Assistent(in) bis Hauptsekretär(in), Amtsinspektor(in)) 3: gehobener Dienst (von Inspektor(in) bis einschl. Oberamtsrat/-rätin) 4: höherer Dienst, Richter(in) (von Regierungsrat/-rätin aufwärts) 5: Keine Angabe	hhg
<u>arbei</u>	Welches der folgenden Tätigkeitsmerkmale trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu? 1: ungelernt 2: angelernt 3: Facharbeiter(in) 4: Vorarbeiter(in), Kolonnenführer(in) 5: Meister(in), Polier(in), Brigadier(in) 6: Keine Angabe	hhg
<u>hhg</u>	Wieviele Personen leben ständig in Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen? Denken Sie dabei bitte auch an alle im Haushalt lebenden Kinder. 1: Eine Person 2: Zwei Personen 3: Drei Personen 4: Vier Personen 5: Fünf Personen oder mehr 6: Keine Angabe	
<u>k18</u>	Und wieviele Kinder unter 18 leben in Ihrem Haushalt?? 1: keine Kinder 2: Ein Kind 3: Zwei Kinder 4: Drei Kinder 5: Vier Kinder oder mehr 6: Keine Angabe	
<u>eink1</u>	Wie hoch ist das monatliche Nettoeinkommen Ihres Haushaltes insgesamt? Ich meine damit die Summe, die sich ergibt aus Lohn, Gehalt, Einkommen aus selbständiger Tätigkeit, Rente oder Pension, jeweils nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Rechnen Sie bitte auch die Einkünfte aus öffentlichen Beihilfen, Einkommen aus Vermietung, Verpachtung, Wohngeld, Kindergeld und sonstige Einkünfte hinzu.	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage	
	_____ € 11: Keine Angabe	natio eink2	
eink2	<p>WENN EINK1= 11 Ihr Angabe wird – wie auch alle anderen Angaben in diesem Interview – selbstverständlich vollständig anonym gehalten. Es würde uns helfen, wenn Sie zumindest die Einkommensgruppe nennen könnten, zu der Ihr Haushalt gehört. Bitte sagen Sie mir einfach, in welchen der folgenden Einkommensgruppen das Nettoeinkommen Ihres Haushaltes fällt. INT: KATEGORIEN VORLESEN</p> <p>1: Unter 500€ 2: 500 bis unter 1.000€ 3: 1.000 bis unter 1.500€ 4: 1.500 bis unter 2.000€ 5: 2.000 bis unter 2.500€ 6: 2.500 bis unter 3.000€ 7: 3.000 bis unter 3.500€ 8: 3.500 bis unter 4.000€ 9: 4.000 bis unter 4.500€ 10: 4.500€ und mehr</p> <p>11: Keine Angabe</p>		
natio	<p>Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?</p> <p>1: Deutschland 2: Belgien 3: Dänemark 4: Frankreich 5: Griechenland 6: Großbritannien, Nordirland 7: Iran 8: Irland (Republik) 9: Italien 10: Ehemaliges Jugoslawien 11: Luxemburg 12: Niederlande 13: Norwegen</p>	<p>14: Österreich 15: Polen 16: Portugal 17: Russland 18: Schweden 19: Schweiz 20: Spanien 21: Ehemalige Tschechoslowakei 22: Türkei 23: Ungarn 24: USA 25: Sonstige</p> <p>26:keine Angabe</p>	f1
ENDE	Damit ist das Interview bereits beendet. Vielen Dank.		
B: Rational Choice Modell			
f1	<p>Stellen Sie sich einmal für einen Moment vor, Sie hätten die Möglichkeit, Ihre aktuelle berufliche Situation zu verändern. Welche der folgenden Möglichkeiten käme für Sie am ehesten in Frage? Würden Sie ... ERST ALLE KATEGORIEN EINZELN VORLESEN; NUR EINE NENNUNG MÖGLICH</p> <p>1: (FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9) sich selbständig machen 2: (FALLS bstel = 1, 2, oder 3) eine nichtselbständige Beschäftigung aufnehmen 3: beruflich aufsteigen 4: In einem ganz anderen Beruf arbeiten 5: In Ihrem jetzigen Beruf eine andere Tätigkeit ausführen 6: (FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9) den Arbeitgeber bzw. den Betrieb wechseln</p> <p>7: weiß nicht 8: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: ERST DANN WENN SICH DER/DIE BEFRAGTE NICHT ENTSCHIEDEN KANN ODER SAGT, DASS EIGENTLICH GARKEINE ÄNDERUNG IN FRAGE KOMMT; BITTE NOCH EINMAL DARAUf VERWEISEN, DASS ES UM JENE DER FÜNF MÖGLICHEN GEHT, DIE NOCH AM EHESTEN IN FRAGE KOMMT.</i></p>		
f2	<p>Ist das Aneignen von neuem Wissen oder neuen Fähigkeiten für Sie etwas, das Ihnen eher Freude bereitet oder empfinden Sie das eher als Belastung?</p> <p>1: eher Freude 2: eher Belastung</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: GGF. NACH DEM ERSTEN IMPULS FRAGEN, WENN BEFRAGTER UNENTSCHLOSSEN.</i></p>		
f3	<p>Wie sieht es mit dem organisierten Lernen in Gruppen aus, z.B. in Weiterbildungskursen? Ist das etwas, das Ihnen eher Freude bereitet oder empfinden Sie das eher als Belastung?</p> <p>1: eher Freude</p>	f4a	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: eher Belastung 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f4b f4a f4a
f4a	FALLS F3=1, 3 oder 4 Und wie wichtig ist es Ihnen, dass Sie beim organisierten Lernen in Gruppen auch Freude haben? Sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f4b	FALLS F3=2 Wie wichtig wäre es Ihnen, beim organisierten Lernen in Gruppen auch Freude zu haben? sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f5	Wenn Sie sich neues Wissen oder neue Fähigkeiten aneignen, was ist Ihnen dann wichtiger: Am Lernen selbst Freude zu haben, oder durch das Lernen andere Ziele erreichen zu können? 1: am Lernen selbst Freude zu haben 2: durch das Lernen andere Ziele erreichen zu können 3: weiß nicht 4: keine Angabe INTERVIEWERHINWEIS: ANDERE ZIELE SIND ALLE ZIELE, DIE SICH AUF DIE ERGEBNISSE DES LERNENS UND DEREN FOLGEN BEZIEHEN.	
f6	Was glauben Sie: Ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, also an Kursen oder Lehrgängen mit beruflichem Bezug, etwas, womit man sich unter Ihren Kollegen und Kolleginnen eher ausgrenzt oder ist das etwas, wofür man eher Anerkennung bekommt? 1: eher Ausgrenzung 2: eher Anerkennung 3: weiß nicht 4: keine Angabe HINWEIS FÜR DEN INTERVIEWER: GGF. NACH DEM ERSTEN IMPULS FRAGEN, WENN BEFRAGTER UNENTSCHLOSSEN.	
	Ich würde jetzt gerne von Ihnen wissen, welche der folgenden beruflichen Ziele für Sie besonders wichtig und welche weniger wichtig sind. Bitte sagen Sie mir bei jedem der Ziele, die ich Ihnen nun vorlese, ob Ihnen das sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig ist. INTERVIEWERHINWEIS: FALLS BEFRAGTE ANGEBEN, EIN ITEM TREFFE NICHT AUF SIE ZU, NACHHAKEN UND NOTFALLS „ÜBERHAUPT NICHT WICHTIG“ EINTRAGEN. PROGRAMMIERER: BITTE RANDOMISIEREN (ITEMS MIT VERSCHIEDENEN ZEITHORIZONTEN, D.H. FRAGEN MIT A+B, BLEIBEN ZUSAMMEN); MIT HINWEIS IM DATENSATZ, IN WELCHER REIHENFOLGE GEFRAGT WURDE	
f7a	Wie wichtig ist Ihnen, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> ein höheres Einkommen zu haben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f7b	Wie wichtig ist Ihnen, <u>in einigen Jahren einmal</u> ein höheres Einkommen zu haben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f8	<u>Wie wichtig ist Ihnen, dass Sie das Risiko, einmal arbeitslos zu werden, vermindern können?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f9	<u>Wie wichtig ist Ihnen, dass Sie im Falle einer Arbeitslosigkeit die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz möglichst verkürzen können?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f10	<u>Wie wichtig ist Ihnen, berufliche Kontakte aufzubauen und zu pflegen?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f11	<u>Wie wichtig ist Ihnen die Anerkennung bei Kolleginnen und Kollegen zu verbessern?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f12a	FALLS F1=2 <u>Wie wichtig ist für Sie das Ziel, innerhalb des nächsten Jahres eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f12b	FALLS F1=2 <u>Wie wichtig ist für Sie das Ziel, in einigen Jahren einmal eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f13a	FALLS F1=1 <u>Wie wichtig ist für Sie das Ziel, sich innerhalb des nächsten Jahres selbständig zu machen?</u> 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
f13b	FALLS F1=1 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, sich <u>in einigen Jahren einmal</u> selbständig zu machen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f14a	FALLS F1=3 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> beruflich aufzusteigen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f14b	FALLS F1=3 Und wie wichtig ist es für Sie, <u>in einigen Jahren einmal</u> beruflich aufzusteigen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f15a	FALLS F1=4 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f15b	FALLS F1=4 Und wie wichtig ist es für Sie, <u>in einigen Jahren einmal</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f16a	FALLS F1=5 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> in Ihrem Beruf eine andere Tätigkeit auszuüben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f16b	FALLS F1=5 Und wie wichtig ist es für Sie <u>in einigen Jahren einmal</u> in Ihrem Beruf eine andere Tätigkeit auszuüben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f17a	FALLS F1=6 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten</u> Jahres den Arbeitgeber bzw. den Betrieb zu wechseln?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f17b	FALLS F1=6 Und wie wichtig ist es für Sie, <u>in einigen Jahren einmal</u> den Arbeitgeber zu wechseln? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f18	Wie wichtig ist für Sie das Ziel, den Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes besser als bisher gerecht werden zu können? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f19	Wie wichtig ist es für Sie, dass Sie Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie für Ihren Beruf erwerben, auch außerhalb Ihrer Arbeit einsetzen können, z.B. im Alltag oder in einem Ehrenamt? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
<p style="text-align: center;">Ich lese Ihnen jetzt eine Weiterbildungssituation vor und stelle Ihnen anschließend einige Fragen dazu. [PROGRAMMIERUNG: jedes der Szenarien geht per Zufalls-Split an 25% des Samples] INTERVIEWERHINWEIS: NACH VORSTELLUNG DES JEWEILIGEN SZENARIOS DARAUF HINWEISEN: Wie gesagt, es geht jetzt nur darum, sich eine solche Weiterbildungssituation vorzustellen.</p>		
f20a	<p>Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung teilnehmen, die das Ziel hat, Ihre beruflichen Qualifikationen deutlich zu erweitern und Sie unter anderem zur Führung von Mitarbeitern zu qualifizieren. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt mindestens 800 Stunden, also umgerechnet etwa 100 volle Arbeitstage, und Sie besuchen die Kurse über mehrere Monate hinweg berufsbegleitend am Abend und manchmal auch an den Wochenenden. Das kann zum Beispiel [eine Fortbildung zum [...] oder ein berufsbezogenes Aufbaustudium [...] sein.] [EINBLENDUNG JE NACH BERUFLICHER STELLUNG; s.u.]</p> <p>[[WENN BSTEL 1 und SCHUL 1, 2, 3, 4, ODER 5 Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR LANDWIRTSCHAFTSMEISTER/IN WENN BSTEL 1 UND SCHUL 6 Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM LANDWIRTSCHAFTSMEISTER ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 1 UND SCHUL 7: Z.B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 2 Z.B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 3 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 oder 5: Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 3 UND SCHUL 6: Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN), FACHKAUFMANN/-FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 3 UND SCHUL 7: ZUM BEISPIEL EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 5 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 ODER 5 Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR FACHWIRT(IN), BETRIEBSWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 5 UND SCHUL 6: Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR FACHWIRT(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHKAUFMANN/FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 5 UND SCHUL 7: Z.B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 6 und ARBEI 1, 2, 3, ODER 4: Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN) ODER POLIER(IN) WENN BSTEL 6 und ARBEI 5: Z.B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM VORSTELLEN WENN BSTEL 8 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 ODER 5: Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 8 UND SCHUL 6: Z.B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN), FACHKAUFMANN/-FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	WENN BSTEL 8 UND SCHUL 7: ZUM BEISPIEL EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM.]]	
f20b	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung zum Umgang mit einer EDV-Anwendung teilnehmen. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten. Das kann – abhängig von Ihren Vorkenntnissen - ein Anfänger-, Fortgeschrittenen- oder Expertenkurs in einer EDV-Anwendung wie z.B. Text- oder Tabellenverarbeitungsprogrammen, E-Mail-Programmen, in CAD, SAP, in einem Statistikprogramm oder einer anderen Anwendung, die in Ihrem beruflichen Umfeld genutzt wird, sein.	
f20c	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung teilnehmen, die das Ziel hat, bestimmte soziale Fähigkeiten zu verbessern. Themen einer solchen Weiterbildung könnten z.B. sein: freies Reden, Körpersprache und Präsentieren, der Umgang mit anderen Menschen, Kommunizieren und Verhandeln mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten, das Lösen von Konflikten, Arbeiten im Team oder wie man mit Stress und Zeitdruck umgeht. Die Dauer dieser Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden, und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten.	
f20d	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer fachlichen Weiterbildung teilnehmen, die Ihnen zusätzliche Kenntnisse in Ihrem Berufsfeld vermitteln soll. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden, und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten.	
f21	<p>SPLIT F20a</p> <p>Berücksichtigen Sie nun einmal das Ihnen zur Verfügung stehende Einkommen. Wie viel dürfte Sie selbst eine solche Weiterbildung inklusive Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterbringung und Lernmaterial höchstens kosten, damit sie daran teilnehmen würden?</p> <p>1: 0€ 2: 1-500€ 3: 501-1.000€ 4: 1.001-2.000€ 5: 2.001-5.000€ 6: 5.001-10.000€ 7: mehr als 10.000€</p> <p>8: weiß nicht 9: keine Angabe</p> <p>BEI RÜCKFRAGEN HINWEIS DURCH DEN INTERVIEWER: „SIE KÖNNEN AUCH NULL ANGEBEN, WENN SIE UNTER KEINEN UMSTÄNDEN FÜR EINE SOLCHE WEITERBILDUNG BEZAHLEN WÜRDEN.“</p>	
f22	<p>SPLIT F20b, c oder d</p> <p>Berücksichtigen Sie nun einmal das Ihnen zur Verfügung stehende Einkommen. Wie viel dürfte Sie selbst eine solche Weiterbildung inklusive Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterbringung und Lernmaterial höchstens kosten, damit sie daran teilnehmen würden?</p> <p>1: 0€ 2: 1-50€ 3: 51-100€ 4: 101-200€ 5: 201-500€ 6: 501-1.000€ 7: mehr als 1.000€</p> <p>8: weiß nicht 9: keine Angabe</p> <p>BEI RÜCKFRAGEN HINWEIS DURCH DEN INTERVIEWER: SIE KÖNNEN AUCH NULL ANGEBEN, WENN SIE UNTER KEINEN UMSTÄNDEN FÜR EINE SOLCHE WEITERBILDUNG BEZAHLEN WÜRDEN.</p>	
f23	<p>Sicher spielen die persönlichen Talente eine Rolle für den Lernerfolg. Glauben Sie, dass Sie grundsätzlich in der Lage wären, die in einer solchen Weiterbildung vermittelten Inhalte später auch umzusetzen?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f24	<p>Und nun eine Frage zur Kursqualität: Wenn sie einmal an Ihre eigenen Bildungserfahrungen denken und das, was sie von anderen gehört haben: Glauben Sie, dass solche Weiterbildungskurse wie der eben beschriebene die Teilnehmer in der Regel auch erfolgreich weiterqualifizieren?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f25	Und nach allem was Sie wissen: Glauben Sie, dass die Lehrkräfte solcher Weiterbildungskurse die Inhalte auch korrekt und nach Ihren Bedürfnissen vermitteln können? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe INTERVIEWERHINWEIS: ES GEHT HIER UM EIN BAUCHGEFÜHL.	
	Wenn Sie jetzt noch einmal an die vorgestellte Weiterbildungssituation denken: PROGRAMMIERER: BITTE RANDOMISIEREN (ITEMS MIT VERSCHIEDENEN ZEITHORIZONTEN, D.H. FRAGEN MIT A+B, BLEIBEN ZUSAMMEN); MIT HINWEIS IM DATENSATZ, IN WELCHER REIHENFOLGE GEFRAGT WURDE	
f26a	Glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung auf jeden Fall, wahrscheinlich, wahrscheinlich nicht oder auf keinen Fall dazu beitragen würde, dass Sie <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> ein höheres Einkommen erhalten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f26b	Und glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung <u>in einigen Jahren einmal</u> dazu beitragen würde, dass Sie ein höheres Einkommen erhalten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f27	Glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung dazu geeignet ist, die Sicherheit Ihrer aktuellen Beschäftigung bzw. Ihres Arbeitsplatzes zu erhöhen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe INTERVIEWERHINWEIS: DIE SICHERHEIT DER AKTUELLEN BESCHÄFTIGUNG DARF HIER NICHT IM SINNE VON UNFALLSCHUTZ VERSTANDEN WERDEN. GEMEINT IST DER SCHUTZ VOR ARBEITSLOSIGKEIT	
f28	Und glauben Sie, dass Sie durch eine solche Weiterbildung bei einem möglichen Arbeitsplatzverlust die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz verkürzen können? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f29	Glauben Sie, dass die Teilnahme an einer solchen Weiterbildung dazu führen würde, dass Sie berufliche Kontakte aufbauen und pflegen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f30	FALLS f6=1 Was glauben Sie: Würden es Ihre Kolleginnen und Kollegen missbilligen, wenn sie an einer Weiterbildung dieser Art teilnehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f31	FALLS f6=2 Was glauben Sie: Würden es Ihre Kolleginnen und Kollegen gutheißen, wenn sie an einer Weiterbildung dieser Art teilnehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f32a	FALLS f1=1 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, sich <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> selbständig zu machen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f32b	FALLS f1=1 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, sich <u>in einigen Jahren einmal</u> selbständig zu machen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f33a	FALLS f1=2 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f33b	FALLS f1=2 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f34a	FALLS f1=3 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> beruflich aufzusteigen?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f34b	FALLS f1=3 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> beruflich aufzusteigen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f35a	FALLS f1=4 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f35b	FALLS f1=4 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f36a	FALLS f1=5 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> eine andere Tätigkeit in Ihrem Beruf auszuführen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f36b	FALLS f1=5 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> eine andere Tätigkeit in Ihrem Beruf auszuführen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f37a	FALLS f1=6 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> den Arbeitgeber zu wechseln? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	6: keine Angabe	
f37b	FALLS f1=6 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal den Arbeitgeber zu wechseln</u> ? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f38	Glauben Sie, dass Sie nach einer solchen Weiterbildung Ihre aktuellen Aufgaben besser erledigen können? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f39	Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung bei der Ausübung von Tätigkeiten außerhalb der Arbeit (z.B. im Alltag, in einem Ehrenamt etc.) helfen würde? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f40a	Würde Ihnen eine solche Weiterbildung eher Freude bereiten oder würde sie sie eher belasten? 1: eher Freude 2: eher Belastung 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f40b f40c
f40b	FALLS f40a=1 Würde Ihnen eine solche Weiterbildung 1: sehr viel Freude 2: ziemlich viel Freude 3: etwas Freude 4: gar keine Freude bereiten? 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f41
f40c	FALLS f40a=2 Würde Sie eine solche Weiterbildung 1: sehr 2: ziemlich 3: etwas 4: gar nicht belasten? 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f41
C: Weiterbildungsverhalten in der Vergangenheit		
f41	Haben Sie sich in den letzten fünf Jahren in Form von Lehrgängen oder Kursen einmal beruflich weitergebildet oder tun Sie dies zurzeit? 1: ja 2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f42 f48 f48 f48
f42	FALLS f41=1	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	<p>Sind Ihnen selbst durch diese Weiterbildungen Kosten entstanden?</p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	<p>f43a f48</p> <p>f48 f48</p>
f43a	<p>FALLS f42=1 Wenn Sie jetzt einmal an die letzte Weiterbildung denken, für die Ihnen eigene Kosten entstanden sind: Nennen Sie mir bitte das Jahr, in dem diese Weiterbildung stattgefunden hat.</p> <p>1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010</p> <p>7: weiß nicht 8: keine Angabe</p>	
f43b	<p>FALLS F42=1 Wissen Sie noch, wie lange diese Weiterbildung in etwa gedauert hat? Bitte sagen Sie es mir in Stunden bzw. Tagen.</p> <p>1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	<p>f43b1 f43b2</p>
f43b1	<p>FALLS f43b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung?</p> <p>1 TO 999 _____</p> <p>-1: weiß nicht/keine Angabe</p>	f43c
f43b2	<p>FALLS f43b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung?</p> <p>1 TO 999 _____</p> <p>-1: weiß nicht/keine Angabe</p>	f43c
f43c	<p>Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten.</p> <p>1 TO 99999 _____</p> <p>-1: weiß nicht/keine Angabe</p>	
f44	<p>FALLS f42=1 Haben Sie in den letzten fünf Jahren <u>noch</u> eine Weiterbildung gemacht, durch die Ihnen selbst Kosten entstanden sind?</p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	<p>f45a f48</p> <p>f48 f48</p>
f45a	<p>FALLS f44=1 Können Sie mir sagen, in welchem Jahr das war?</p> <p>1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010</p> <p>7: weiß nicht 8: keine Angabe</p>	
f45b	<p>FALLS f44=1 Wissen sie noch, wie lange diese Weiterbildung in etwa gedauert hat? Bitte sagen Sie es mir in Stunden bzw.</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	Tagen. 1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f45b1	FALLS f45b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f45c
f45b2	FALLS F45b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f45c
f45c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei wieder alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten. 1 TO 99999____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f46	FALLS f44=1 Und haben Sie in den letzten fünf Jahren außer diesen beiden Weiterbildungen noch eine weitere gemacht, durch die Ihnen selbst Kosten entstanden sind? 1: Ja 2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f47a f48 f48 f48
f47a	FALLS F46=1 Können Sie mir sagen, in welchem Jahr das war? 1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010 7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f47b	FALLS f46=1 Und wie lange hat diese Weiterbildung in etwa gedauert? Bitte sagen Sie es mir in Stunden oder Tagen. 1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f47b1	FALLS F47b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f47c
f47b2	FALLS f47b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f47c
f47c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei wieder alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1 TO 99999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f48	Was würden Sie sagen: Wie gut fühlen Sie sich über die für Sie in Frage kommenden beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten informiert: Sehr gut, gut, nicht so gut oder schlecht? 1: sehr gut 2: gut 3: nicht so gut 4: schlecht 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f49	Einmal angenommen, Sie sollten sich über berufliche Weiterbildungsangebote informieren, die für Sie passen könnten. Fänden Sie das sehr aufwändig, ziemlich aufwändig, wenig aufwändig oder überhaupt nicht aufwändig? 1: sehr aufwändig 2: ziemlich aufwändig 3: wenig aufwändig 4: überhaupt nicht aufwändig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
D: Bildungs- und Berufsbiografie, soziodemografische und sozioökonomische Daten		
Zum Abschluss noch ein paar Fragen zur Statistik.		
f50	Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie? Haben Sie... 1: keinen beruflichen Abschluss? 2: eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung, also eine Lehre? 3: eine abgeschlossene schulische Berufsausbildung, z.B. an der Berufsfachschule oder Handelsschule? 4: einen Abschluss zum Techniker/Meister, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann? 5: einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss, auch Promotion oder Habilitation? 6: Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes? 7: einen anderen beruflichen Abschluss und zwar welchen ____? 8: weiß nicht 9: keine Angabe <i>INTERVIEWERHINWEIS: SOLLTE „ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG“ GENANNT WERDEN: BITTE ALS LEHRE CODIEREN</i>	
f51	Welche Art von Ausbildung ist für Ihre aktuelle Tätigkeit in der Regel erforderlich? 1: Keine besondere Ausbildung 2: eine abgeschlossene Lehre oder schulische Berufsausbildung 3: Aufstiegsfortbildungen wie z.B. Meister, Techniker, Fachwirt oder vergleichbare Qualifikationen. 4: ein abgeschlossenes Studium 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f52	Was würden Sie sagen: Fühlen Sie sich den Anforderungen, die Ihre berufliche Tätigkeit an Sie stellt, in der Regel gewachsen, fühlen Sie sich eher überfordert oder fühlen Sie sich eher unterfordert? 1: in der Regel den Anforderungen gewachsen 2: eher überfordert 3: eher unterfordert 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f53	Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit hauptsächlich aus? Geben Sie bitte die genaue Tätigkeitsbezeichnung an. Also z.B. nicht Mechaniker, sondern KFZ-Mechaniker, nicht Lehrer, sondern Gymnasiallehrer. Es geht hier nicht um den früher einmal erlernten Beruf, sondern um die heute ausgeübte Erwerbstätigkeit.	
f54	Können Sie mir diese Tätigkeit noch genauer benennen? Hat das, was Sie machen, noch eine genauere Bezeichnung? <i>INTERVIEWERHINWEIS: WENN DER/DIE BEFRAGTE HIER KEINEN KONKRETEN BERUF BENENNEN KANN UND AUCH NICHT WEIß, WAS ER/SIE NOCH ERGÄNZENDES SAGEN SOLL, KÖNNEN SIE IHN/SIE DARUM BITTEN, ZU BESCHREIBEN, WO ER/SIE ARBEITET UND WAS ER/SIE DORT TÄGLICH TUT.</i>	
f55	FALLS bstel=1, 2 oder 3 Wie viele Mitarbeiter sind zur Zeit bei Ihnen beschäftigt?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	<p>1: keine weiteren Mitarbeiter 2: 1 bis 4 Mitarbeiter 3: 5 und mehr Mitarbeiter</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f56	<p>FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 Wieviele Beschäftigte arbeiten zur Zeit in Ihrem Betrieb?</p> <p>1: 1-9 2: 10-49 3: 50-249 Beschäftigte 4: 250 oder mehr Beschäftigte</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f57	<p>FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt?</p> <p>1: Ja 2: Nein</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	
f58	<p>FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 FALLS f57 2, 3 oder 4</p> <p>Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zu einem größeren Unternehmen oder einem Konzern?</p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	
f59	<p>FALLS f58=1 Was schätzen Sie: Wieviele Mitarbeiter arbeiten in etwa in dem gesamten Unternehmen oder Konzern?</p> <p>1 TO 9999999 _____</p> <p>-1: weiß nicht/keine Angabe</p>	
f60	<p>FALLS bstel=1, 2 oder 3: Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb? Bitte nennen Sie die Genaue Branche, also z.B. „Einzelhandel“ und nicht „Handel“, bzw. „Krankenhaus“ und nicht „öffentlicher Dienst“.</p> <p>FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9: Zu welcher Branche gehört der Betrieb, für den Sie arbeiten?</p> <p>22: Sonstiges 23: weiß nicht 24: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: BITTE GEGEBENENFALLS NACHFRAGEN, FALLS EINE SEHR UNKONKRETE ANTWORT GEGEBEN WIRD.</i></p>	
f61	<p>FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: In welchem Bereich Ihrer Einrichtung arbeiten Sie?</p> <p>1: Im Hausinternen Service, z.B. Botendienst, Hausmeisterei, Poststelle, als Betriebsarzt 2: In der Forschung und Entwicklung 3: In der Administration/Verwaltung, z.B. im Sekretariat, in der Kundenbetreuung, im Marketing oder in der Rechtsabteilung 4: In der Herstellung/Produktion von Gütern 5: Im Handel 6: In der Erbringung von Dienstleistungen, z.B. als Friseur/-in, Reinigungskraft oder Lehrer/-in 7: In einem anderen Bereich</p> <p>8: weiß nicht 9: keine Angabe</p>	
f62	<p>Arbeiten Sie im Schichtdienst?</p> <p>1: Ja 2: Nein</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f63	FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9: Werden Ihre tatsächlichen Anwesenheitszeiten auf einem Arbeitszeitkonto verbucht? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe <i>INTERVIEWERHINWEIS: AUF EINEM ARBEITSZEITKONTO WIRD DIE VORGESCHRIEBENE ARBEITSZEIT MIT DER TATSÄCHLICHEN ARBEITSZEIT VERGlichen UND DANN ALS GUTHABEN ODER SCHULD VERBUCHT.</i>	f64 f65 f65 f65
f64	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: FALLS f63=1 Erlauben es Ihre Arbeitsbedingungen, dass Sie Ihr angespartes Zeitguthaben ausgleichen, z.B. in Form von Gleittagen oder Zeitausgleichstagen? 1: Ja, vollständig 2: Ja, teilweise 3: Nein 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f65	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: FALLS f63=2, 3 oder 4 Haben Sie die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, z.B. dass Sie sich einmal einen halben oder ganzen Tag freinehmen und dafür Stunden vor-/oder nacharbeiten können, oder ist das nicht möglich? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f66	FALLS K14 >=1 Wieviele Stunden müssen Sie wöchentlich in etwa für die Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder unter 18 Jahren aufwenden? 0 TO 168 _____ -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f67	FALLS K14 >=1 Wieviele der in Ihrem Haushalt lebenden Kinder unter 18 Jahren gehen zur Zeit noch zur Schule oder befinden sich noch in Ausbildung? 0 TO 20 _____ -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f68	Betreuen Sie regelmäßig alte, kranke oder behinderte Familienmitglieder? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f69	FALLS f68=1 Wieviele Stunden nimmt deren Betreuung inklusive Fahrtzeiten pro Woche durchschnittlich in Anspruch? 0 TO 168 _____ -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f70(1)	Zum Abschluss würde ich Sie gerne noch zu Ihrer Freizeitgestaltung fragen. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie die folgenden Freizeitaktivitäten oft, manchmal oder nie unternehmen. Wie häufig... ... lesen Sie Romane?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(2)	... lesen Sie Fachbücher? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(3)	... treiben Sie Sport? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(4)	... besuchen Sie Konzerte, Kabarett, Oper, Theater, Kino? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(5)	... treffen Sie sich mit Freunden? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(6)	... sehen Sie fern? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(7)	... beschäftigen Sie sich mit dem Computer z.B. mit Spielen, Chatten, Surfen oder Bloggen? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(8)	... musizieren Sie? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(9)	... beschäftigen Sie sich anderweitig kreativ, z.B. mit Malen, Zeichnen, Basteln oder Tüfteln? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
f70(10)	<p>... engagieren Sie sich sozial, z.B. in einer Partei, einer Bürgerinitiative, einer Hilfsorganisation, einem Sportverein oder einem Heimatverein?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	

ERHEBUNGSINSTRUMENTARIUM BETRIEBSBEFRAGUNG

INT01:

Telefonnummer original: 0<TEL >

Telefonnummer erhalten: <TEL01 >

Firma: <FIRMA >

Ort: <ORT >

Mailadresse: <MAIL >

Ansprechpartner: <AP >, <FKT >

Informationen:

<INFO1 >

<INFO2 >

<INFO3 >

Guten Tag, \$I ist mein Name. Ich rufe im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an. Könnte ich bitte mit dem Personalverantwortlichen Ihres Unternehmens sprechen?

(Falls Nachfrage: Wir hatten Ihrem Unternehmen vor kurzem ein Informationsschreiben bezüglich einer Befragung zum Thema Weiterbildung zukommen lassen (adressiert an den Geschäftsführer), das Interview sollte aber möglichst mit dem Personalverantwortlichen geführt werden.

(falls es keinen direkten Personalverantwortlichen gibt, ist der Geschäftsführer der passende Ansprechpartner.)

(Wir haben keinen namentlichen Ansprechpartner, da wir die Unternehmensadressen von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt bekommen haben und die Namen der Geschäftsführer oder anderer Positionen werden dort nicht mit aufgeführt))

ggf. verbinden lassen und erneut vorstellen:

Guten Tag, \$I ist mein Name von der Gesellschaft aproxima aus Weimar. Ich rufe Sie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an. Wir führen zurzeit eine Studie zum Thema "Weiterbildung" durch. Dazu befragen wir 1.200 Unternehmen in ganz Deutschland. Wir hatten Ihnen dazu vor kurzem ein postalisches Informationsschreiben gesendet. Haben Sie das Schreiben bekommen?

ja, Schreiben erhalten	SA	=> /INT02
nein, Schreiben noch nicht erhalten	SN	=> /S1
Terminvereinbarung	TV	=> /CB
fester Termin	T6	=> /CB
kein Interesse an Studie (Empfang) - Grund notieren!	V1	=> KI
Sonstiges	SO	=> SONSTIGE
Anrufbeantworter	AB	=> END
neue Telefonnummer bzw. Durchwahl erhalten	DW	=> /TEL01
FAX	FX	=> END
nicht in Feldzeit erreichbar, wann wieder?	FZ	=> FZ
droht mit Klage/ Anwalt	SD	=> END

S1:

Gerne kann ich Ihnen das Schreiben noch einmal per E-Mail zukommen lassen. Dazu müsste ich nur kurz Ihre E-Mailadresse aufnehmen. Ich kann ihnen auch kurz erklären, was wir ihnen im Schreiben mitgeteilt haben.

(Bitte Schreiben und Informationsblatt heranziehen und erklären, worum es geht).

Inhalt des Anschreibens:

Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten

Sehr geehrte Damen und Herren,
der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine deutschlandweite anonyme Betriebsbefragung in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche Hemmnisse die Betriebe bei der Finanzierung von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter sehen. Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. Auch und gerade die Auskünfte von Betrieben, bei denen Mitarbeiterweiterbildung bisher keine Rolle gespielt hat, sind sehr hilfreich. Wir bitten Sie daher, diese wichtige Untersuchung zu unterstützen und uns ein telefonisches Interview mit Ihnen zu ermöglichen. Die Befragung dauert je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten etwa 30 Minuten und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung. Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BIBB die Aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH (www.aproxima.de) <http://www.aproxima.de>). Ein Interviewer von Aproxima wird Sie zwischen dem 14.02. und 30.04.2011 anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden. Das beigefügte gelbe Informationsblatt führt aus, um welche Angaben Sie telefonisch gebeten werden. Das Interview wird beschleunigt, wenn Sie viele Angaben bereithalten. Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen. Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter Forschung / Forschungsdatenbank das Projekt mit der Nr. 2.3.301. Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (Aproxima, Tel: 03643/74024-0). Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

E-Mail senden	MS	=> MAIL
später noch mal anrufen	T1	=> CB
kein Interesse- - Grund notieren!	V2	=> INT97
Interview starten	IS	=> VORB
neue Durchwahl erhalten	NT	=> TEL01

MAIL:

Mailadresse eintragen und buchstabieren lassen!

Firmenname: <FIRMA >

DATE:

NICHT VORLESEN: Datum von heute eintragen!

FORMAT: ohne Punkt und ohne Leerzeichen Jahr Monat Tag Beispiel: 20100419

S2:

Wir werden Ihnen das Schreiben in Kürze noch einmal zukommen lassen. Dann würde ich mich gerne noch mal bei Ihnen melden. Wann wäre es Ihnen denn Recht?

Termin vereinbaren	T2	=> CB
--------------------	----	-------

neue Nummer bzw. Durchwahl eintragen	TN	=> TEL01
Sonstiges	SO	=> END

INT02:

Dann wissen Sie ja, dass die Befragung telefonisch durchgeführt werden soll und ca. 30 Minuten dauern wird. Je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten kann sie aber auch länger oder kürzer ausfallen. Die Befragung ist natürlich freiwillig, Sie helfen uns aber damit, die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in Deutschland zielgruppenspezifischer auszurichten. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt.

Wollen wir einen Termin für ein Interview vereinbaren oder hätten Sie jetzt kurz Zeit für mich?

Interview jetzt führen	JA	=> VORB
kein Interesse - Grund notieren!	NE	=> /KI
Terminvereinbarung	T3	=> /CB
fester Termin	T4	=> /CB
neue Telefonnummer / Durchwahl erhalten	TE	=> TEL01
Sonstiges	S3	=> /SONSTIGE

KI:

Warum kein Interesse? Bitte hier den Grund notieren.

Antwort 01 => INT97

SONSTIGE:

Bitte sonstiges Ergebnis notieren.

Sonstiges 01 => END

FZ:

Wann wieder erreichbar?

Antwort 01 => END

VORB:

Bevor wir mit der eigentlichen Befragung beginnen, habe ich noch zwei kurze Vorbemerkungen. Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn der Betrieb Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Bei öffentlichen Betrieben beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle. Ist Ihnen jetzt klar, was unter Betrieb verstanden wird? Gut. In einigen Fällen werden Sie außerdem keine genauen Angaben machen können oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes: Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft. Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich. (Int.: kurze Pause) In Ordnung, dann starten wir jetzt das Interview.

weiter 01

Q0:

Zur Sicherheit muss ich noch einmal kurz sagen, dass es bei der Befragung um den Betrieb bzw. Standort: <FIRMA > in <ORT > geht. Gehören Sie selbst zu diesem Standort oder zu einem anderen?

Interview wird mit ausgewähltem Standort geführt	01
Interview wird mit anderem Standort geführt	02

Q01:

In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet? (Interviewer: falls Nachfrage: in der jetzigen Rechtsform)

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q02:

Ist Ihr Betrieb...

ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen oder Tochterunternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle,	01	=> Q04
Teil eines größeren Unternehmens oder einer Behörde mit mehreren Betrieben?	02	
Angabe verweigert	-97	=> Q04
weiß nicht	-98	=> Q04

Q03:

Ist Ihr Betrieb...

die Zentrale bzw. Hauptverwaltung dieses Unternehmens	01
eine regionale oder fachliche Mittelinstanz	02
eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale dieses Unternehmens	03
ein Franchisenehmer bzw. Handelsvertreter	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q04:

Laut Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit gehört Ihr Betrieb zu folgender Branche: <WZB >. Ist diese Angabe heute noch richtig?

ja	01	=> BLAND
nein	02	
keine Angabe	-97	=> BLAND
weiß nicht	-98	=> BLAND

Q05:

Und zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb heute?

(Interviewer: Bitte genaue Branche, also z.B. „Einzelhandel“ und nicht „Handel“ bzw. „Krankenhaus“ und nicht „Öffentlicher Dienst“. Bitte nachfragen, falls eine sehr unkonkrete Antwort gegeben wird)

Antwort	01
---------	----

BLAND:

In welchem Bundesland befindet sich Ihr Betrieb?

Schleswig-Holstein	01
Hamburg	02
Bremen	03
Niedersachsen	04
Nordrhein-Westfalen	05

Hessen	06	
Saarland	07	
Rheinland-Pfalz	08	
Baden-Württemberg	09	
Bayern	10	
Mecklenburg-Vorpommern		11
Brandenburg	12	
Berlin	13	
Sachsen-Anhalt	14	
Sachsen	15	
Thüringen	16	

Q06:

Würden Sie sagen, dass es in Ihrer Region deutlich mehr Betriebe dieser Branche gibt als in den meisten anderen Gegenden?

(Interviewer: Mit Region ist z.B. der Landkreis oder Ballungsraum gemeint. Beispiele sind die Optische Industrie in der Region Jena, die Automobilindustrie in und um Stuttgart, die Finanzdienstleistungen und Unternehmensberatungen in Frankfurt am Main oder die Mikroelektronik in der Region Dresden. Eine Anhäufung von Supermärkten, Restaurants oder Fachgeschäften in Städten oder Stadtteilen ist NICHT gemeint.)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q07:

Welche der folgenden Städte ist von Ihrem Betrieb aus am schnellsten mit dem Auto zu erreichen:

Essen	01
Dortmund	02
Hannover	03
Hamburg	04
Bremen	05
Düsseldorf	06
Köln	07
Frankfurt/Main	08
Stuttgart	09
Nürnberg	10
München	11
Berlin	12
Dresden	13
Leipzig	14
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q08:

Auf wie viele Kilometer schätzen Sie die Entfernung zu dieser Stadt bei einer Fahrt mit dem PKW?
(Interviewer: Wenn Betrieb zu einer der genannten Städte gehört: 0 km)

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q09:

Wie lange ist die geschätzte Fahrzeit bis zu dieser Stadt mit dem PKW bei normaler Fahrweise?

In Minuten angeben

Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q10:

Und welche Stadt ist die größte, die Sie von Ihrem Betrieb aus normalerweise in unter 45 Minuten Fahrzeit mit dem PKW oder dem Zug erreichen können?

=> +1 if Q09<46 AND Q09>=0

Antwort 01
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q11:

Bevor wir zu den Weiterbildungsfragen kommen, stelle ich Ihnen nun zunächst einige allgemeine Fragen zur Zusammensetzung und Fluktuation Ihrer Belegschaft.

Wie hoch waren 2010 die Personalaufwendungen Ihres Betriebes insgesamt? Gemeint sind die Bruttolöhne und -gehälter einschließlich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung).

In Euro angeben

Angabe verweigert -99999997
weiß nicht -99999998

Q12:

Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Betrieb am 30.06.2009? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z.B. keine Leiharbeiter, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Angabe verweigert -99999997
weiß nicht -99999998

Q13:

Und wie viele Beschäftigte waren es am 30.06.2010? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z.B. keine Leiharbeiter, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Q13T2:

Ihre Aufwendungen pro Mitarbeiter betragen <Q13T1 > Euro. Normalerweise liegt dieser Wert zwischen 10.000 und 100.000 Euro. Deshalb zur Sicherheit die Nachfrage: Stimmen die angegebenen Zahlen?

Personalaufwendungen: <Q11 > Mitarbeiterzahl: <Q13 >

=> +1 if (Q13T1>=10000 AND Q13T1<=100000) OR (Q11<0)

ja 1
nein 2 => Q11

Q13T3:

Sie sagten gerade, dass Ihr Betrieb in 2010 <Q13 > Mitarbeiter hatte. Die Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit hat Sie jedoch in der Kategorie <MA > eingestuft. Zur Sicherheit frage ich deshalb noch einmal nach: Stimmt der von Ihnen angegebene Wert? (Es geht um folgenden Betrieb: <FIRMA >, in <ORT >)

=> +1 if Q13KAT==MA

ja, der Wert stimmt	1	
nein, Wert korrigieren	2	=> Q13

Q14:

Und wie viele Leiharbeitskräfte beschäftigte Ihr Betrieb am 30.06.2010?

=> /INT98 if Q13<5

Angabe verweigert	-99997	
weiß nicht	-99998	

Q15:

Wir möchten die Beschäftigten gerne weiter differenzieren. Bitte geben Sie an, wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen 55 Jahre oder älter waren.

Angabe verweigert	-99997	
weiß nicht	-99998	

Q15T:

Die Zahl der über 55jährigen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.

=> +1 if Q15<=Q13

korrigieren	01	=> Q15
-------------	----	--------

Q16:

Und wie viele der <q13 > insgesamt Beschäftigten waren Frauen?

Angabe verweigert	-99997	
weiß nicht	-99998	

Q16T:

Die Anzahl der Frauen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.

=> +1 if Q16<=Q13

korrigieren	01	=> Q16
-------------	----	--------

Q17A:

Und nun zu den Qualifikationen Ihrer Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele der am 30. Juni 2010 insgesamt <q13 > beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Angabe verweigert	-99997	
weiß nicht	-99998	

Q17B:

Und wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachwirt-Ausbildung?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q17C:

Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q17D:

Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Auszubildende?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q17E:

Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren An- und Ungelernte, hatten also keine abgeschlossene Berufsausbildung (ohne Azubis)?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q17T:

Die Summe der angegebenen Mitarbeiterzahlen in den Qualifikationsgruppen weicht zu stark von der Gesamtmitarbeiterzahl ab!

=> +1 if $(Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)>(Q13-(Q13*0.2))$ AND
 $(Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)<(Q13+(Q13*0.2))$ OR $(Q17A<0)$ OR $(Q17B<0)$ OR $(Q17C<0)$ OR $(Q17D<0)$ OR
 $(Q17E<0)$

korrigieren 01 => Q17A

Q18:

Wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Führungskräfte?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q18T:

Die Zahl der Führungskräfte ist höher als die Gesamtmitarbeiterzahl!

=> +1 if $Q18<Q13$

korrigieren 01 => Q18

Q19A:

Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren befristet beschäftigt (ohne Azubis)?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q19B:

Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Teilzeitbeschäftigte?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q19C:

Und wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren 1-Euro-Jobber?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q20:

Wie viele eigene Auszubildende hat Ihr Betrieb 2010 übernommen?

=> Q22 if Q17D==0

Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q20T:

Die angegebene Anzahl der Azubis ist größer als die vorher angegebene Gesamtzahl der Auszubildenden im Betrieb.

=> +1 if (Q20<=Q17D) OR (Q17D<0)

korrigieren 01 => Q20

Q21:

Und wie viele davon unbefristet?

=> +1 if Q20==0

Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q22:

Soweit die Fragen zur Struktur, nun zur Fluktuation der Belegschaft. Sagen Sie mir bitte: wie viele Arbeitsplätze sind in Ihrem Betrieb im Jahr 2010 aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstrukturierungen verloren gegangen? Zu Umstrukturierungen gehören auch Ausgliederungen, Betriebsschließungen oder Ausgründungen von Betriebsteilen als eigenständige Firma. Bitte geben Sie nur den Saldo an!

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q23:

Wie viele Beschäftigte sind 2010 in Ruhestand gegangen oder aufgrund von Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q24:
Und wie viele wurden in andere Betriebe des gleichen Unternehmens versetzt?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q117:
Wie vielen Mitarbeitern wurde vom Betrieb gekündigt?
(Interviewer: hierzu zählen alle Kündigungen von Betriebsseite, egal ob es sich zum Beispiel um betriebsbedingte Kündigungen oder außerordentliche Kündigungen handelte.)

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q25:
Und wie viele sind ausgeschieden, weil ihr befristeter Arbeits- oder Ausbildungsvertrag ausgelaufen ist?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q26:
Bitte sagen Sie mir nun noch, wie viele Personen darüber hinaus im Jahr 2010 selbst gekündigt haben. Bitte bedenken sie, dass das Arbeitsverhältnis während Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-/Zivildienst, und Arbeitsteilzeit fortbesteht!

Angabe verweigert -99997 => /Q30A
weiß nicht -99998 => /Q30A

Q26T:
Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter! Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann.

=> +1 if (Q22+Q23+Q24+Q25+Q26+Q117)<Q13

korrigieren 01 => Q22
Angaben sind korrekt 02

Q27EL:
Wie bereits vorher, möchten wir auch die <q26 > auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Personen gerne etwas weiter differenzieren.

=> Q30A if Q26==0

weiter 01

Q27:
Wie viele davon waren Frauen?

=> +2 if Q16==0

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q27T:
Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Frauen übersteigt die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen!

=> +1 if (Q27<=Q16) OR (Q16<0)

korrigieren 01 => Q27

Q28A:
Und nun zu den Qualifikationen der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele hatten... einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss

=> +2 if Q17A==0

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q28AT:
Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss

=> +1 if (Q28A<=Q17A) OR (Q17A<0)

Korrigieren 01 => Q28A

Q28B:
Wie viele hatten einen Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss?

=> +2 if Q17B==0

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q28BT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss

=> +1 if (Q28B<=Q17B) OR (Q17B<0)

korrigieren 01 => Q28B

Q28C:
Wie viele hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung?

=> +2 if Q17C==0

Angabe verweigert -99997

weiß nicht -99998

Q28CT:

Die Zahl der Ausgeschiedenen mit abgeschlossener Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28C<=Q17C) OR (Q17C<0)

korrigieren 01 => Q28C

Q28D:

Und wie viele hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung?

=> +2 if Q17E==0

Angabe verweigert -99997

weiß nicht -99998

Q28DT:

Die Zahl der Ausgeschiedenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28D<=Q17E) OR (Q17E<0)

korrigieren 01 => Q28D

Q28T:

Die Summe der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter ist größer als die Gesamtmitarbeiterzahl. Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann!

=> +1 if ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q13+(Q13*0.2)) AND ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q26+(Q26*0.2))

korrigieren 01 => Q28A

Angaben sind korrekt 02

Q29:

Wie viele der auf eigenen Wunsch Ausgeschiedenen waren Führungskräfte (also mindestens Teamleiter)?

=> +2 if Q18==0

Angabe verweigert -99997

weiß nicht -99998

Q29T:

Die Zahl der ausgeschiedenen Führungskräfte übersteigt die Anzahl der beschäftigten Führungskräfte.

=> +1 if (Q29<=Q18) OR (Q18<0)

korrigieren 01 => Q29

Q30A:

Permutation -> Q30G

Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund von Ruhestand oder Altersteilzeit						
rechtliche Entwicklungen						
Veränderungen der Betriebsorganisation						
Unternehmensstrategische Entwicklungen wie z.B. Produkteinführungen, die Erschließung neuer Marktsegmente, Qualitätsverbesserungen, Imageaufbesserung, etc.						

Q35:

Hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Mitarbeiter -ohne Auszubildende- für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt, die getrennt vom Arbeitsplatz stattfanden und nicht gesetzlich vorgeschrieben waren?

(Interviewer: Das Lernen kann innerhalb oder außerhalb des Betriebes stattfinden, es muss aber getrennt vom Arbeitsplatz geschehen, also z. B. in einem Unterrichtsraum oder Schulungszentrum des Betriebes bzw. des Mutterunternehmens oder in den Räumen eines externen Bildungsträgers. Es kann sich dabei um Maßnahmen handeln, die vom Betrieb selbst verantwortet, organisiert und durchgeführt werden oder um solche, für die diese Verantwortung im Wesentlichen bei einem externen Träger liegt. Wichtig ist aber, dass es sich um vorausgeplante und organisierte Maßnahmen handelt, also Lehrgänge, Kurse oder Seminare.. Dabei darf es sich nicht um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen handeln, wie z.B. Arbeitsschutzschulungen)

ja	01	
nein	02	=> Q37
Angabe verweigert	-97	=> Q37
weiß nicht	-98	=> Q37

Q36A:

Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personentagen? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z.B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

will Angabe lieber in Personentagen machen	01
Angabe verweigert	-99999997
weiß nicht	-99999998

Q36B:

Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personentagen? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z.B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

=> +1 if NOT Q36A=01

Q37:

Hat Ihr Betrieb über evtl. entgangene Arbeitszeit hinaus direkte Kosten für solche Fort- und

Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeitern -ohne Auszubildende- übernommen? Also z.B. für Kursgebühren, für Anreise, Unterbringung, Verpflegung der Teilnehmer, für Lehrpersonal, Räume und Ausstattung, oder für die Unterrichtsmaterialien?

(Interviewer: Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit sollen nicht berücksichtigt werden!)

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q38:

Wir bräuchten jetzt etwas genauere Angaben zu Art und Umfang dieser Weiterbildungsmaßnahmen.

Für wie viele Mitarbeiter - ohne Auszubildende - hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, also Kosten von Maßnahmen übernommen oder Freistellung gewährt?

Q40A:

Wie viele dieser Mitarbeiter haben an Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt teilgenommen?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40B:

Wie viele dieser Mitarbeiter haben an sonstigen Fortbildungsprogrammen mit Abschlussprüfung bei einer Kammer teilgenommen?

=> /Q41 if Q40A==Q38

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40C:

Wie viele dieser Mitarbeiter haben an berufsbegleitenden Studiengängen an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung teilgenommen?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q41:

Wir möchten die Teilnehmer nun nach Beschäftigtengruppen differenzieren. Bitte geben Sie zunächst an, wie viele dieser <Q38 > Teilnehmer Frauen waren.

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q42:

Und wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren 55 Jahre oder älter?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q43:

Bitte sagen Sie mir auch, wie viele der <Q38 > Teilnehmer befristet beschäftigt waren.

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q44A:

Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q44B:

Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

=> /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A==Q38))

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q44C:

Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

=> /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A+Q44B==Q38))

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q44T:

Die Summe der Teilnehmer verteilt auf die Ausbildungsabschlüsse stimmt nicht mit der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen überein!

Bitte prüfen Sie noch einmal, ob die Zahlen stimmen.

Teilnehmer Gesamt: <Q38 >

Teilnehmer mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: <Q44A >

Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung: <Q44B >

un- und angelehrte Teilnehmer: <Q44C >

=> +1 if (Q44A+Q44B+Q44C)>=(Q38-(Q38*0.20)) AND (Q44A+Q44B+Q44C)<=(Q38+(Q38*0.2)) OR Q44A<0 OR Q44B<0 OR Q44C<0

korrigieren 01 => Q44A
Werte sind korrekt 02

Q45:

Und wie viele Teilnehmer an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen waren Führungskräfte?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q46:

Wie hoch waren die Aufwendungen Ihres Betriebes für diese Maßnahmen im Jahr 2010 insgesamt? Berücksichtigen Sie dabei alle direkten Kosten, also z. B. Kursgebühren, Kosten für Anreise, Unterbringung und Verpflegung, sowie Kosten für Räume, Ausstattung, Lehrpersonal und Lernmaterialien, aber nicht die Lohnkosten für möglicherweise

entgangene Arbeitszeit.

Q46T:

Dies würde bedeuten, dass Ihr Betrieb pro Teilnehmer mehr als 5000 Euro aufgewendet hat. Ist das korrekt so?

=> +1 if (Q46/Q38)<=5000

stimmt so	01	
korrigieren	02	=> Q46

Q47A:

Welcher Betrag von den <q46 > Euro entfiel auf Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt?

=> +1 if Q40A==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q47B:

Und wie viel der <Q46 > Euro entfiel auf sonstige Fortbildungsprogramme mit Abschlussprüfung bei einer Kammer?

=> +1 if Q40B==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q47C:

Und welcher Betrag der <Q46 > Euro entfiel auf berufsbegleitende Studiengänge an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung?

=> +1 if Q40C==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q48:

Wieder möchten wir differenzieren, auf welche Beschäftigtengruppen die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) entfielen. Bitte geben Sie zunächst an, wie hoch die Aufwendungen für Frauen waren!

=> +1 if Q41==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q49:

Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Personen im Alter von 55 Jahren oder älter?

=> +1 if Q42==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q50:

Bitte sagen Sie mir auch, wie hoch die Weiterbildungsaufwendungen für befristet Beschäftigte waren.

=> +1 if Q43==0

Angabe verweigert -9999997
weiß nicht -9999998

Q51A:

Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

=> +1 if Q44A==0

Angabe verweigert -9999997
weiß nicht -9999998

Q51B:

Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung? (Aufwendungen für Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: <Q51A > Euro)

=> +1 if Q44B==0

Angabe verweigert -9999997
weiß nicht -9999998

Q51C:

Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <Q46 > €) für Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

=> +1 if Q44C==0

Angabe verweigert -9999997
weiß nicht -9999998

Q51T:

Die Summe der Aufwendungen differenziert nach Ausbildungsabschluss entspricht nicht den Gesamtaufwendungen.

=> +1 if (Q51A+Q51B+Q51C)>=(Q46-(Q46*0.2)) AND (Q51A+Q51B+Q51C)<=(Q46+(Q46*0.2)) OR Q51A<0 OR Q51B<0 OR Q51C<0 OR Q44A==0 OR Q44B==0 OR Q44C==0

korrigieren 01 => Q51A

Q52:

Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Führungskräfte?

Angabe verweigert -9999997
weiß nicht -9999998

Q53:

Basieren Ihre Angaben zu den Kosten auf ...

einer systematischen Erfassung, also z. B. im Rahmen des

betrieblichen Rechnungswesens	01
einer überschlägigen Berechnung, z. B. auf Basis von Teilnahmefällen	02
einer spontanen Schätzung	03
(nicht vorlesen:) teils, teils	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q39A:

Welcher Anteil in Prozent der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen entfiel im weitesten Sinne auf die Vermittlung von EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechniken?

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q39B:

Und welcher auf die Vermittlung von Arbeitstechniken, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten oder Soft Skills?

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q54:

Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel aufgrund eines Positions- oder Arbeitsplatzwechsels der betreffenden Mitarbeiter erforderlich? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q55:

Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen führen in aller Regel zu einem Aufgabenwechsel, einer Aufgabenerweiterung oder einem Positionswechsel der betreffenden Mitarbeiter im Betrieb? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q56:

Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel nicht vom Betrieb, sondern von den Beschäftigten initiiert? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q58:

Wenn Sie nun an die Maßnahmen denken, die der Betrieb angeregt oder initiiert hat: Bitte schätzen sie, welcher Anteil der hier vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten von den Mitarbeitern auch in anderen Betrieben angewandt werden kann! Ist das

ein eher geringer Teil, weil die meisten Maßnahmen betriebsspezifisch waren	01
der überwiegende Teil, weil viele Maßnahmen allgemein benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelten	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q59:

Kam es bereits vor, dass Ihr Betrieb auch Maßnahmen (mit-)finanziert hat, deren Inhalte in ihrem Betrieb überhaupt nicht von Nutzen sind, nur um z.B. Mitarbeiter zu belohnen, zu motivieren, oder an den Betrieb zu binden?

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q60:

Wie viele solche Maßnahmen hat Ihr Betrieb in 2010 (mit-)finanziert?

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q61:

Hatte Ihr Betrieb im Jahr 2010 für Weiterbildungsaktivitäten Einnahmen aus umlagefinanzierten Fonds für Weiterbildungszwecke?

(Interviewer: Hierbei handelt es sich um privatwirtschaftlich organisierte, meist branchenbezogene Regelungen zur Förderung der Weiterbildung. Alle Betriebe einer Branche leisten eine Abgabe an einen Fond. Die Mittel kommen den weiterbildenden Betrieben zugute.)

ja	01	
nein	02	=> Q64
Angabe verweigert	-97	=> Q64
weiß nicht	-98	=> Q64

Q62:

Wie viele Beschäftigte wurden auf diese Weise gefördert?

Angabe verweigert	-9997
weiß nicht	-9998

Q63:

Wie hoch waren diese Einnahmen (aus den Fonds)?

Angabe verweigert	-99997
-------------------	--------

weiß nicht -99998

Q64:

Erhielt Ihr Betrieb im Jahr 2010 finanzielle Unterstützung für Weiterbildungszwecke von der EU, vom Bund, den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit oder aus anderen Quellen, wie etwa Stiftungen?

ja	01	
nein	02	=> Q67
Angabe verweigert	-97	=> Q67
weiß nicht	-98	=> Q67

Q65:

Wie hoch waren diese Zuschüsse?

Angabe verweigert	-999997
weiß nicht	-999998

Q66:

Welche öffentlichen Fördermöglichkeiten hat Ihr Betrieb konkret genutzt?

(Interviewer: z. B. Bildungsscheck NRW, Qualifizierungsscheck Hessen, WeGebAU, andere Förderinstrumente)

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q67:

Es folgen nun einige Fragen zur Weiterbildungsorganisation und -politik in Ihrem Betrieb. Beantworten Sie sie bitte auch, wenn Ihr Betrieb in 2010 keine Kosten für Bildungsmaßnahmen übernommen hat. Gibt es in Ihrem Betrieb eine bestimmte Person oder Organisationseinheit, die für betriebliche Weiterbildung verantwortlich ist?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68A:

Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68B:

Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69A:

Erstellt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69B:

Erstellt Ihr Betrieb zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70A:

Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70B:

Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q71A1:

=> Q71B1 if Q31<>02

Misst die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Feststellung der Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q71B1:

=> +3 if Q31=02

Misst Ihr Betrieb in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Feststellung der Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q72A:

Permutation -> Q72K

=> Q73A if (Q37<>01) AND (Q35<>01)

Ich lese Ihnen nun einige Gründe vor, die bei der Entscheidung, Weiterbildung zu fördern, eine Rolle spielen können. Bitte geben Sie jeweils an, ob die einzelnen Gründe bei der Entscheidung Ihres Betriebes eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verbesserung der Qualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Erreichen größerer Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verbesserung des Kundenservice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q72_1A:

=> +1 if NOT (Q72A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?

	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verbesserung der Qualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bindung der Mitarbeiter an den	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Betrieb				
Das Erreichen größerer Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verbesserung des Kundenservice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q73A:

Permutation -> Q73H

=> Q74A if NOT ((Q37=02) AND (Q35=02))

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes, im Jahr 2010 keine Weiterbildungen zu fördern, eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprachen dem Bedarf des Betriebes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher schlichtweg keine große Rolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Q73_1A:

=> +1 if NOT (Q73A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?				
	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprachen dem Bedarf des Betriebes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

schlichtweg keine große Rolle				
-------------------------------	--	--	--	--

Q74A:

Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, mehr Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01	=> Q75A
eher weniger	02	=> Q75A
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03	=> Q75A
Angabe verweigert	-97	=> Q75A
weiß nicht	-98	=> Q75A

Q74B:

Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, weniger Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01
eher weniger	02
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q75A:

Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden verstärkt in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

=> Q75B if TRC(RAN(1.0000,2.9999))=1

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01	=> Q76
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02	=> Q76
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03	=> Q76
Angabe verweigert	-97	=> Q76
weiß nicht	-98	=> Q76

Q75B:

Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden weniger in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q76:

Gibt es in Ihrem Betrieb...

ein Weiterbildungsbudget für einen festgelegten Planungszeitraum, das zumindest grob im Vorhinein festlegt, wie viele Weiterbildungen mit finanzieller Beteiligung des Betriebes durchgeführt werden können	01	
oder wird von Fall zu Fall entschieden, ob sich der Betrieb an den Kosten beteiligt?	02	=> Q79
Angabe verweigert	-97	=> Q79
weiß nicht	-98	=> Q79

Q77:

Bei der Planung des Weiterbildungsbudgets in Ihrem Betrieb: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von Ihren Weiterbildungsinvestitionen profitieren können?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q78:

Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnten?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q79:

Bei der Entscheidung über einzelne Weiterbildungsmaßnahmen: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von dieser Weiterbildungsinvestition profitieren können?

=> Q81 if Q76=01

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q80:

Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass der weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnte?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q81:

Glauben Sie, dass durch die Beteiligung Ihres Betriebes an den Weiterbildungskosten die Zahl freiwilliger Betriebswechsel durch die Beschäftigten eher steigt oder eher sinkt?

Eher steigt	01
-------------	----

eher sinkt 02
 (nicht vorlesen:) gleich bleibt 03
 Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q82A:
 Permutation -> Q82C

Hat Ihr Betrieb schon einmal eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergriffen, um zu verhindern, dass Mitarbeiter nach einer Weiterbildung den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen? Bitte antworten Sie jeweils mit Ja oder Nein.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Gehaltserhöhung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplatzwechsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q82DO:
 Welche anderen Maßnahmen waren das?

=> +1 if NOT (Q82D=01)

Antwort 01

Q83:
 Existieren Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer von Ihnen ganz oder teilweise finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt?

ja 01
 nein 02 => Q87
 Angabe verweigert -97 => Q87
 weiß nicht -98 => Q87

Q84:
 Betreffen die Rückzahlungsvereinbarungen für Weiterbildungsaufwendungen nur Aufstiegsfortbildungen, also Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt, andere Programme mit Kammerprüfung, oder berufsbegleitende Studiengänge. Oder betreffen sie auch andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen?

betreffen nur Aufstiegsfortbildungen 01
 betreffen nur andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen 02 => Q86
 betreffen sowohl Aufstiegsfortbildungen als auch andere Weiterbildungsmaßnahmen 03
 Angabe verweigert -97 => Q87
 weiß nicht -98 => Q87

Q85:
 Wie viele solcher Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für berufsbegleitende Aufstiegsfortbildungen mit Kammerprüfung (Interviewer: z. B. Meister, Techniker, Fachwirt, o. ä.) und für berufsbegleitende Studiengänge?

Angabe verweigert -997

weiß nicht -998

Q86:

Und wie viele Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für andere Weiterbildungsmaßnahmen?
(Interviewer: auch wenn im Jahr 2010 keine Weiterbildungen stattfanden, können Vereinbarungen aus anderen Jahren noch existieren)

=> +1 if Q84=01

Angabe verweigert -997
weiß nicht -998

Q87:

Musste Ihr Betrieb 2010 Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisten?

Ja 01
nein 02
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q88:

Um in den Analysen Zusammenhänge prüfen zu können, werden außerdem einige weitere Merkmale Ihres Betriebes benötigt. Wir beginnen mit den ökonomischen Aspekten. Erstellt Ihr Betrieb aus handels- oder steuerrechtlichen Gründen einen eigenen Jahresabschluss?

ja 01
nein 02
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q89:

Wie hoch war für Ihren Betrieb im Jahr 2010 das Geschäftsvolumen?
(Int.: Damit ist im Normalfall der Umsatz in Euro gemeint. Wenn Ihr Betrieb ein Kreditinstitut ist, geben Sie bitte die Bilanzsumme an, als Versicherung die Beitragssumme, und als Nichterwerbsorganisation, Gebietskörperschaft oder Einrichtung des öffentlichen Dienstes das Haushaltsvolumen.)

Angabe verweigert -999999997
weiß nicht -999999998

Q90:

Ist der Zweck Ihres Betriebes auf die Erzielung eines Gewinns gerichtet?

ja 01
nein 02 => Q93
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q91:

Wie fiel das Jahresergebnis Ihres Betriebes im Jahr 2010 aus? Haben Sie einen ...

Reingewinn erzielt 01

einen Reinverlust	02	
oder war das Ergebnis in etwa ausgeglichen		03
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q93:

Wie würden Sie die Auslastung Ihrer betrieblichen Kapazitäten in 2010 beurteilen? Waren Sie...

(Int.: Gemeint sind im Normalfall Produktionskapazitäten, d.h. die Maschinenauslastung. Bei Betrieben, die in erster Linie Dienstleistungen herstellen oder öffentlichen Betrieben kann die Auslastung der Mitarbeiter beurteilt werden.)

voll ausgelastet	01
nicht voll ausgelastet	02
oder waren ihre Leistungsgrenzen überschritten?	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q94:

Welchen Anteil am Umsatz (in %) hatten im Jahr 2010 in etwa Vorleistungen und Fremdkosten?

(Int.: Damit sind alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.) gemeint.)

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q96:

Gilt in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag?

Ja	01	=> Q98
nein	02	
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q97:

Orientieren sich Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag?

ja	01	
nein	02	=> Q101
Angabe verweigert	-97	=> Q101
weiß nicht	-98	=> Q101

Q98:

Handelt es sich dabei um einen...

Branchentarifvertrag,	01
einen zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften	
geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag	02
(nicht vorlesen:) Sonstige Formen	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q99:

Wenn Sie diesen Tarifvertrag zugrunde legen: Wie viel Prozent der Beschäftigen Ihres Betriebes werden übertariflich bezahlt?

Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q100:

Enthält dieser Tarifvertrag Weiterbildungsvereinbarungen?

ja 01
 nein 02
 Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q101:

Gibt es in Ihrem Betrieb eine gesetzliche Interessenvertretung der Belegschaft, also Betriebsrat, Personalrat oder eine andere Mitarbeitervertretung?

ja 01
 nein 02 => Q105
 Angabe verweigert -97 => Q105
 weiß nicht -98 => Q105

Q102A:

Permutation -> Q102I

War diese Interessenvertretung an folgenden Schritten des Weiterbildungsmanagements in Ihrem Betrieb beteiligt? An der...

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Bestellung der mit der Weiterbildung beauftragten Person oder Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Festlegung der Ziele und Prioritäten der betrieblichen Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Festlegung des Weiterbildungsbudgets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl der Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestimmung der Inhalte der betrieblichen Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl von Anbietern externer Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluierung der Ergebnisse der	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

betrieblichen Weiterbildung				
Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung				

Q103:

Wie viele Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen wurden in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt geschlossen?
(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Null eintragen!)

Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q104:

Existieren in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Mitarbeiterweiterbildung bzw. -qualifizierung?
(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Nein eintragen!)

ja 01
nein 02
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q105:

Wie viele Personearbeitstage sind in Ihrem Betrieb in den Jahren 2009 und 2010 durch Streiks etwa insgesamt entfallen?
(Interviewer: Es soll von 8 Arbeitsstunden pro Tag ausgegangen werden.)

Angabe verweigert -997
weiß nicht -998

Q107:

Abschließend bitte ich Sie jetzt noch um einige Auskünfte zu den technologischen Aspekten Ihres Betriebes. Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?

ja 01
nein 02
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q108:

Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine Leistung bzw. ein Produkt neu in das Angebot aufgenommen?

ja 01
nein 02 => Q110
Angabe verweigert -97 => Q110
weiß nicht -98 => Q110

Q109:

Existieren auf dem Markt bereits Konkurrenzprodukte oder -leistungen hierzu?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q110:

Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 Verfahren eingeführt, die den Herstellungsprozess Ihrer Güter bzw. Dienstleistungen merklich verbessert haben?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q111:

Sind die Anforderungen an die Mitarbeiter in den letzten drei Jahren eher...

Gestiegen	01
gleich geblieben	02
oder gesunken	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q112:

Bitte beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung Ihres Betriebes. Sind sie...

auf dem neuesten Stand	01
schon etwas älter	02
oder veraltet	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q114:

Finden in Ihrem Betrieb regelmäßig Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten statt?

ja	01	
nein	02	=> INT99
Angabe verweigert	-97	=> INT99
weiß nicht	-98	=> INT99

Q115:

Wie viele Beschäftigte sind in ihrem Betrieb ausschließlich mit Forschung und Entwicklungsaufgaben befasst?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

INT99:

Damit sind wir am Ende der Befragung angelangt. Ich möchte mich noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme bedanken und dafür, dass Sie sich so viel Zeit genommen haben! Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag!

(Bitte verabschieden.)

Interview vollständig

IV

=> END