WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Institutionen und Kosten –

Bestimmungsgründe für betriebliches Weiterbildungshandeln im internationalen Vergleich

3. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten

11./12. März 2006, Wiesbaden – Forum „Bildung im Erwerbsleben“

Ralf Mytzek-Zühlke
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Abt. Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung
mytzek@wz-berlin.de

Struktur der Präsentation

1. Hintergrund und Herangehensweise
2. Datenbasis
3. Statistische Modelle und Schätzresultate
4. Zusammenfassung und Ausblick

Struktur der Präsentation

1. Hintergrund und Herangehensweise
2. Datenbasis
3. Statistische Modelle und Schätzresultate
4. Zusammenfassung und Ausblick

Hintergrund

- Mehr als **zwei Drittel** aller beruflichen Weiterbildungsinvestitionen in Europa werden von den Unternehmen aufgebracht

- Berufliche Weiterbildung nimmt einen hohen Stellenwert in der **Europäischen Beschäftigungsstrategie** ein (Produktivität, Arbeitsqualität, Lebenslanges Lernen)

- Große **Unterschiede** zwischen den EU Mitgliedstaaten in den Weiterbildungsaktivitäten, aber auch zwischen Branchen, Firmen unterschiedlicher Größe

- International **vergleichende Forschung** über unternehmensfinanzierte Weiterbildung auf Basis von Mikrodaten ist rar

Forschungsfragen

- **Wie können die Länderunterschiede im Niveau betrieblicher Weiterbildung erklärt werden?**

- Was sind die **Bestimmungsgründe** für betriebliche Weiterbildungsaktivität?

- Welche **Unterschiede** bestehen zwischen den Vergleichsländern?

- Können politische **Handlungsoptionen** zur Förderung betrieblicher Weiterbildung abgeleitet werden?

Herangehensweise

- Unterscheidung zwischen (1) **institutionellen** Faktoren, (2) **finanziellen** Aspekten und sowie Managementstrategien zur Strukturierung der Analyse

- Theorie der **Übergangsarbeitsmärkte** und der Ansatz des **sozialen Riskomanagements** (Schmid 2002, 2004, 2006) zur Analyse institutioneller Aspekte

- **Bildungsökonomische Ansätze** zur Analyse finanzieller Aspekte

- Erwartungen: **Vereinbarungen** zur Weiterbildung, **Weiterbildungsfonds** und Faktoren, die die **Kosten** der Weiterbildung reduzieren, haben einen **positiven Einfluss** auf betriebliche Weiterbildungspartizipation

Struktur der Präsentation

1. Hintergrund und Herangehensweise
2. Datenbasis
3. Statistische Modelle und Schätzresultate
4. Zusammenfassung und Ausblick

Datenbasis: Zweite Europäische Weiterbildungserhebung (CVTS2)

- Durchführung im Jahr **2000** in 25 europäischen Ländern

- Für die **Vergleichsländer** der Expertise (Deutschland, Schweden, Dänemark, Vereinigtes Königreich) liegen Mikrodaten vor

- Untersuchungseinheit ist das **Unternehmen** (mit 10 und mehr Mitarbeitern), Informationen über Branche (NACE 4-Steller), Firmengröße, Anteil Männer und Frauen, durchschnittliches Lohenniveau

- Informationen zu **Weiterbildung**: Weiterbildungseinrichtungen- und Infrastruktur, Stundenanzahl und Kosten der Weiterbildung, Anzahl der Teilnehmer (Männer/Frauen)

Länderauswahl

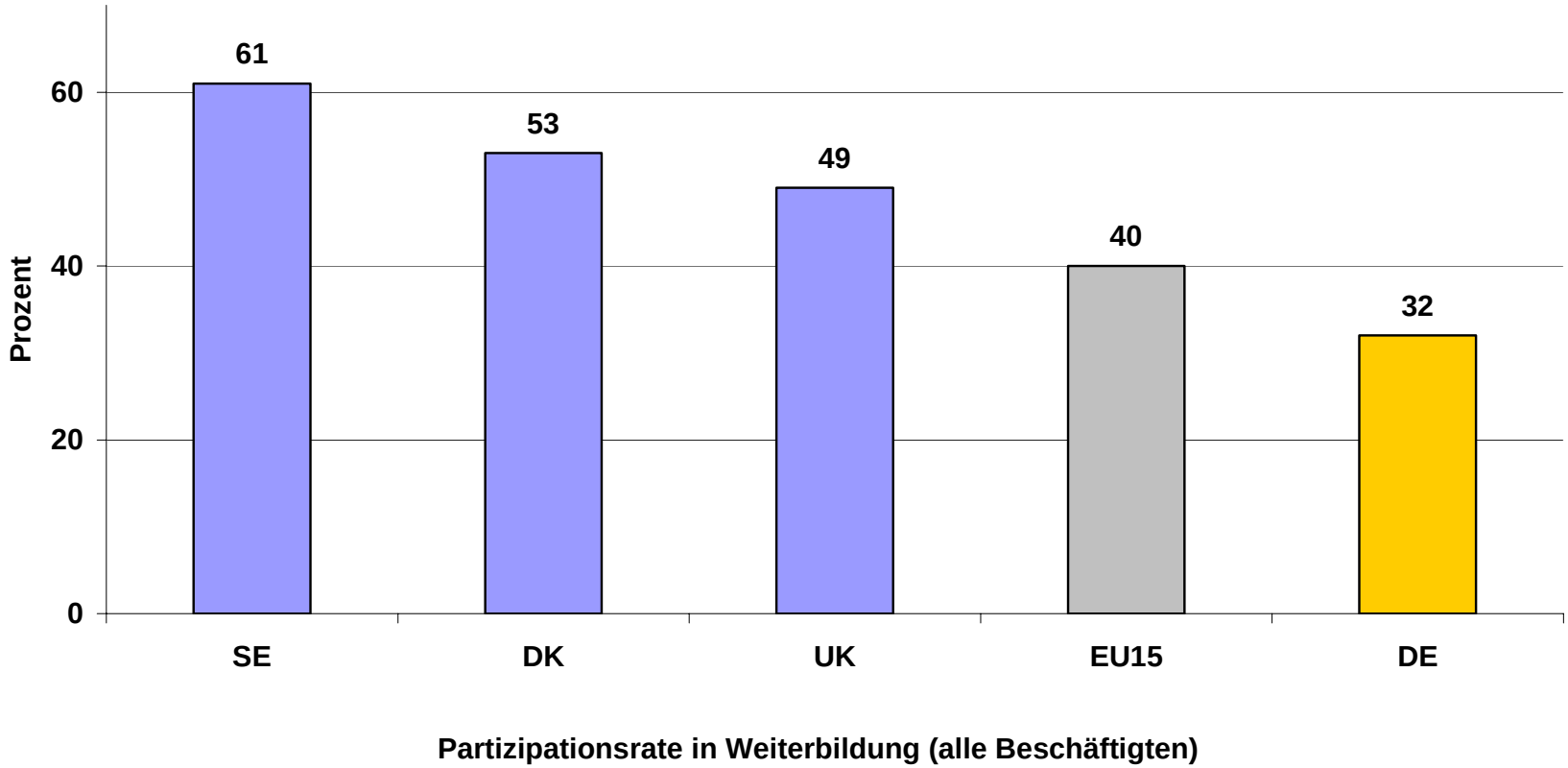
- **Schweden** und **Dänemark**: Länder mit starker staatlichen Intervention im Bildungsbereich, starken Gewerkschaften und sozialdemokratischen Wohlfahrtsregimen

- **Vereinigtes Königreich**: Liberaler Wohlfahrtstaat mit verringertem gewerkschaftlichen Einfluss und geringer staatlicher Intervention

- **Deutschland**: korporatistischer Wohlfahrtstaat mit erheblichem gewerkschaftlichen Einfluss, mittlerem bis geringem staatlicher Intervention ins Weiterbildungssystem und weit gehender Selbstverwaltung durch Verbände und Interessenvertretungen

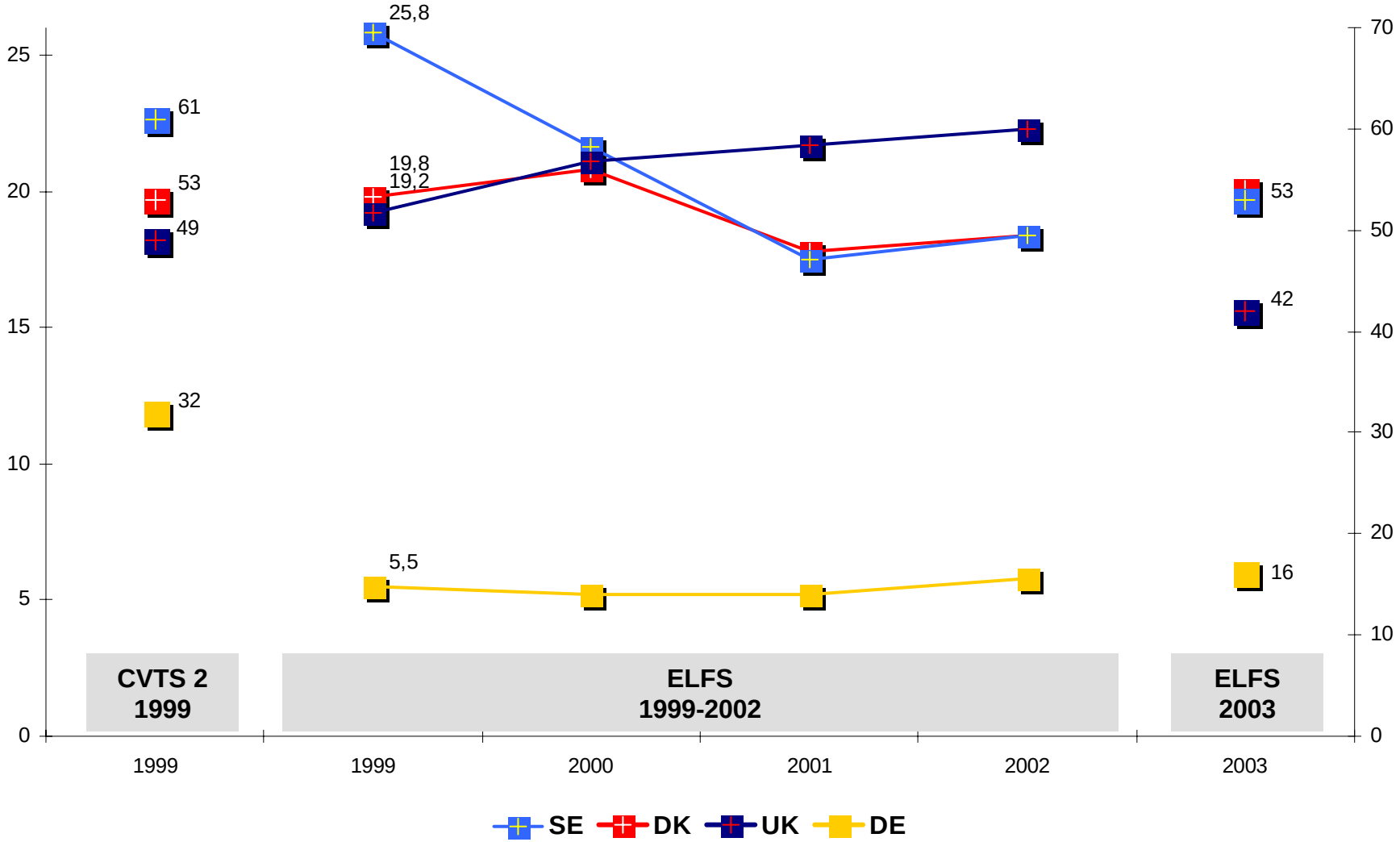
Partizipationsrate in betrieblichen Weiterbildungskursen 1999

(als Anteil aller Beschäftigten in Unternehmen mit 10 oder mehr Angestellten, in Prozent)



Quelle: EUROSTAT 2002

Indikatorenvergleich – CVTS2 / Europäische Arbeitskräftestichprobe



Quellen: Eurostat 2002, Eurostat NewCronos, Eurostat 2005

Struktur der Präsentation

1. Hintergrund und Herangehensweise
2. Datenbasis
3. Statistische Modelle und Schätzresultate
4. Zusammenfassung und Ausblick

Modellentwicklung

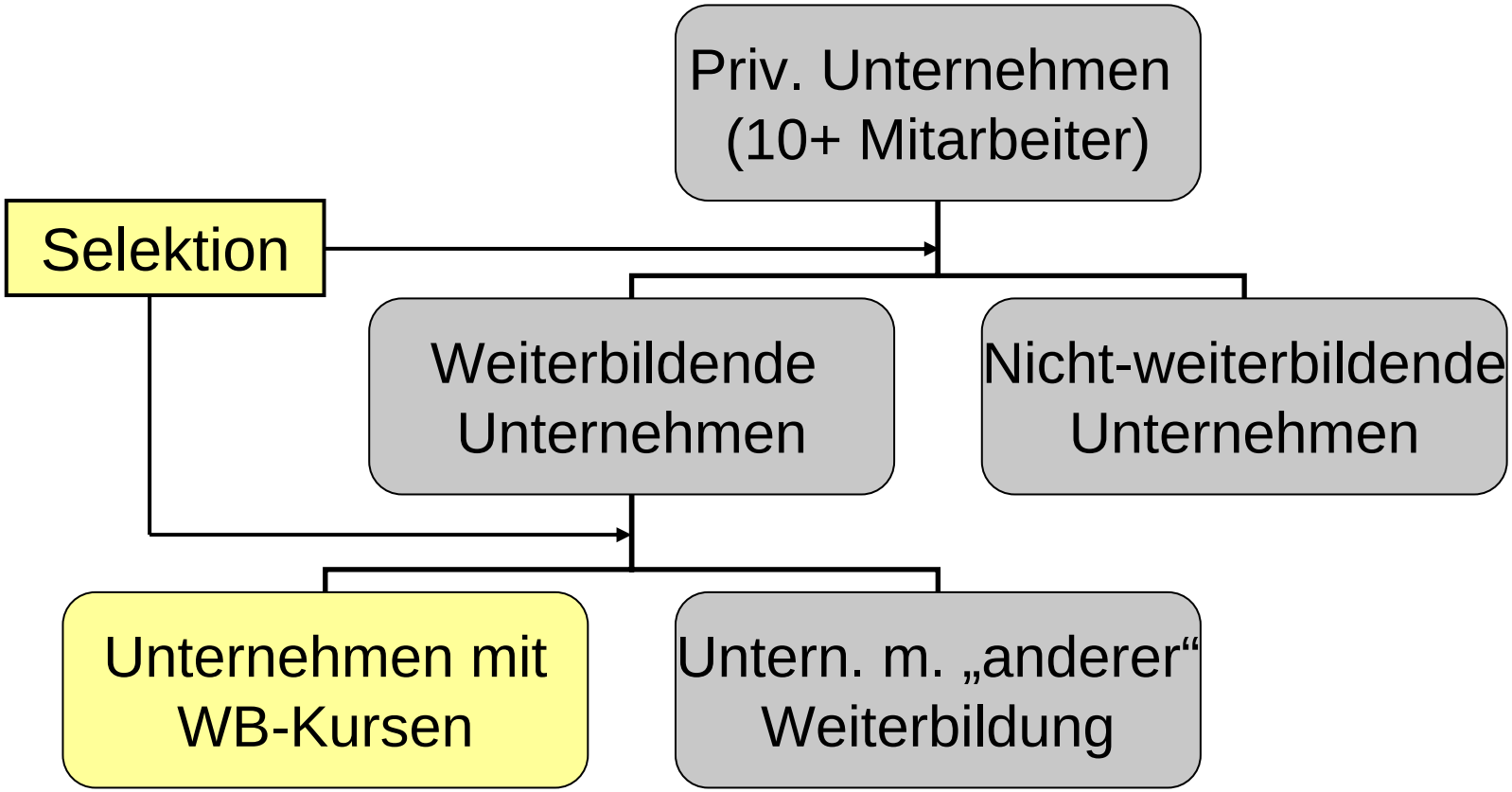
- **Partizipationsrate** von Beschäftigten in Unternehmen mit Weiterbildungskursen als abhängige Variable, Einflussfaktoren sollen in einem Regressionsmodell geschätzt werden

- **Selektion** der Unternehmen mit Weiterbildungskursen aus der Grundgesamtheit führt zu möglicher **Verzerrung** der Koeffizienten

- Der Selektionsprozess wird als "**Selbstselektion**" (Heckman 1979) interpretiert, da die abhängige Variable durch nicht-zufällig auftretende fehlende Werte in den unabhängigen Variablen zensiert ist

- Anwendung der **Heckman-Korrektur** (Heckman 2-step model)

Aufbau des CVTS2 - Datensatzes



Ergebnisse Heckman-Modell: Schätzung der WB-Partizipationsrate

Variable \ Land	Deutschland	Dänemark	Schweden	Vereinigtes Königreich
Weiterbildungsvereinbarungen auf **Unternehmensebene** (j/n)	0.097 (1.51)	0.093 (1.12)	0.084** (2.21)	0.035 (0.47)
Weiterbildungsvereinbarungen mit **Sozialpartnern** (j/n)	0.075 (0.72)	0.075 (0.75)	0.058 (0.87)	Not available
Berufsausbildung als Methode zur Entwicklung von Qualifikationen (j/n)	0.074 (1.62)	0.050 (0.86)	0.022 (0.48)	0.003 (0.05)
Beiträge an öffentliche oder kollektive Einrichtungen für Weiterbildung (j/n)	0.076 (0.94)	0.128** (2.19)	-0.095 (-0.87)	0.085 (1.39)
Einnahmen auf öffentlichen Quellen oder Fonds für Weiterbildung (pro Beschäftigtem in Euro, log)	**0.083***** **(2.59)**	0.029** (2.18)	**0.070***** **(9.93)**	0.012 (0.36)
Direkte Kosten der Weiterbildungskurse pro Stunde (in Euro, log)	**-0.148***** **(-7.19)**	**-0.055***** **(-2.71)**	**-0.158***** **(-8.32)**	**-0.093***** **(-4.77)**
Lohnniveau – durchschnittlicher Stundenlohn der Beschäftigten (in Euro)	**0.006***** **(2.87)**	**0.008***** **(2.96)**	**0.008***** **(3.99)**	Not analysed
Ermittlung des Qualifikationsbedarfs für alle Mitarbeiter (j/n)	**0.530***** **(11.22)**	**0.238***** **(3.51)**	**0.210***** **(5.65)**	**0.337***** **(3.82)**
Analyse zum Personalbedarf auf Unternehmensebene (j/n)	0.098** (2.17)	0.110* (1.69)	0.052 (1.40)	0.185** (2.48)
Überprüfung des **Erfolgs** der Weiterbildungsmaßnahmen (j/n)	**0.158***** **(4.05)**	0.027 (0.50)	**0.111***** **(3.11)**	0.162** (2.45)
Mills Lambda	**0.615***** **(6.03)**	0.492** (1.97)	0.215** (2.33)	0.347** (2.06)
Rho	0.672	0.681	0.291	0.431

Kontrollvariablen: **Weiterbildungsinfrastruktur, neue Produkte, neue Technologien, Änderungen der Arbeitsorganisation, 10 NACE-Kategorien, Unternehmensgröße**
Werte der z-Statistik in Klammern; * signifikant auf 10% Niveau; ** signifikant auf 5% Niveau; *** signifikant auf 1% Niveau

Institutionen **gemischt** **Kosten** **Strategie**

Quelle: CVTS2, eigene Berechnungen

Struktur der Präsentation

1. Hintergrund und Herangehensweise
2. Datenbasis
3. Statistische Modelle und Schätzresultate
4. Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassung

- Im Gegensatz zu den **Kostenindikatoren** ist der Einfluss der verwendeten **institutionellen** Indikatoren nicht signifikant (außer SE)

- Indikatoren bei denen **institutionelle** und **finanzielle Aspekte** interagieren zeigen einen signifikanten Zusammenhang mit Weiterbildungspartizipation

- Aktivitäten zur **Ermittlung des Qualifikationsbedarfs** und zur **Evaluation** von Weiterbildung zeigten positive und signifikante Zusammenhänge, müssen aber vorsichtig interpretiert werden

- Die durchschnittliche **Lohnhöhe** in Unternehmen steht in positivem Zusammenhang mit Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Weiterentwicklung der Expertise und Ausblick

- Entwicklung eines erweiterten Modells: **Weiterbildungsintensität** (Index) als abhängige Variable

- Überprüfung, ob **Kontextvariablen** (Höhe der Arbeitslosigkeit, Personalfluktuation, Merkmale des Aus- und Weiterbildungssystems) einbezogen werden können

- Analyse **retrospektiver** und **prospektiver** Variablen

- **Daten des CVTS3** werden 2007 verfügbar, die betriebliche Weiterbildung im Jahre 2005 untersuchen

Vielen Dank!

Ralf Mytzek-Zühlke
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Abteilung “Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung”
mytzek@wz-berlin.de

Literatur:

Heckman, J. J. (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error." Econometrica 47(1): 153-161.

Schmid, G. (2002), Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt: Campus.

Schmid, G. (2004), Risikomanagement im europäischen Sozialmodell. Arbeitsmarktpolitische und normative Aspekte eines Paradigmenwechsels, H. Kaelble / G. Schmid, Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat, Berlin: edition sigma: 375-421.

Schmid, G. (2006). "Social risk management through transitional labour markets." Socio-Economic Review 4(1): 1-33.