

*Christopher Osiander, Gesine Stephan**

Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie**

Zusammenfassung

Berufliche Weiterbildung kann Beschäftigte dabei unterstützen, sich den wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Dies erfordert nicht nur, dass passende Weiterbildungsangebote zu Verfügung stehen und Betriebe ihren Beschäftigten eine Teilnahme ermöglichen. Beschäftigte müssen darüber hinaus auch bereit sein, sich weiterzubilden. Diese Studie untersucht mithilfe eines faktoriellen Surveys, wie die Ausgestaltungsmerkmale beruflicher Weiterbildung die selbsteingeschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit von Beschäftigten beeinflussen. Im Ergebnis schätzen Beschäftigte ihre Teilnahme als wahrscheinlicher ein, wenn die Weiterbildung vollständig auf die Arbeitszeit angerechnet wird, wenn der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten komplett übernimmt, und wenn sich die Weiterbildung für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin finanziell auszahlt. Längere Pendelzeiten zur Weiterbildungsstätte wirken sich hingegen negativ auf die wahrgenommene Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Insgesamt geben die Ergebnisse Hinweise darauf, wie sich die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten positiv oder negativ beeinflussen lässt. Besonders wichtig ist dies für Personengruppen, die bisher vergleichsweise wenig an beruflicher Weiterbildung teilnehmen.

Schlagwörter: Berufliche Weiterbildung, faktorieller Survey, Online-Befragung, Weiterbildungsbereitschaft

What Drives Employees' Motivation to Participate in Further Training? Results from a Factorial Survey

Abstract

Further training can help employees to adapt to the changing demands of the labour market. An important condition for further training to take place – besides the availability of adequate programmes and the access to programmes – is the willingness of employees to participate in those courses. We

* Dr. Christopher Osiander, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regensburger Straße 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: christopher.osiander@iab.de
Prof. Dr. Gesine Stephan, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regensburger Straße 104, D – 90478 Nürnberg und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). E-Mail: gesine.stephan@iab.de

Danksagung: Wir bedanken uns bei zwei Gutachtern und den Herausgebern für wertvolle Hinweise.

** Artikel eingegangen: 02.12.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 01.04.2020

conduct a factorial survey to analyse which characteristics of further training programmes have an impact on the willingness of employees to participate in training. The findings show that the self-assessed probability of workers that they would participate in a programme increases if courses take place during working hours, if the employer fully finances training, and if participants can expect financial returns. In contrast, longer commuting times to the training vicinity have a negative impact on the self-assessed probability to participate. The study contributes to the discussion on training motivation and show how features of further training courses can increase or decrease participation. This can be particularly important if one aims to motivate groups currently underrepresented in further training to participate in such activities.

Keywords: Further training, factorial survey, online survey, motivation to participate in further training.
JEL: I28, J24, M53

1 Einleitung

Berufliche Weiterbildung gilt als ein Weg, um sich den wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Betriebliche Weiterbildung ist dabei einer der wichtigsten Teilbereiche beruflicher Weiterbildung (BMBF, 2015, S. 5). Sie wird im Spannungsfeld industrieller Beziehungen umgesetzt – zentrale Akteure sind auf der betrieblichen Ebene Management, Betriebsräte und Beschäftigte, auf der überbetrieblichen Ebene die Tarifpartner. Die Interessen der Betriebe können dabei – müssen aber nicht – mit den Interessen der Beschäftigten kompatibel sein (Müller-Jentsch, 1999). Vor diesem Hintergrund behandelt der vorliegende Beitrag die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten.

Bellmann und Leber (2017) zeigen, dass im Jahr 2016 gut die Hälfte aller Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hat, sei es durch die Freistellung oder die finanzielle Unterstützung ihrer Beschäftigten. Während fast alle großen Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten weiterbilden, ist dies nur bei 44 Prozent der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten der Fall. Der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnahmen, lag bei Berücksichtigung aller Betriebe bei gut einem Drittel. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass auch ein erheblicher Teil der Beschäftigten zeitweise oder dauerhaft nicht an betrieblicher Weiterbildung partizipiert. Für Betriebe scheint sich Weiterbildung durchaus auszuzahlen – wie Analysen auf der Basis von Betriebsdaten zeigen, steigt die Produktivität der Beschäftigten in der Folge stärker als ihre Löhne (z. B. Konings & Vanormelingen, 2015).

Eine wichtige Voraussetzung für betriebliche Weiterbildung ist erstens, dass entsprechende Angebote zur Verfügung stehen. Zweitens müssten Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit geben, an den Schulungen teilzunehmen. Drittens müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch bereit sein, an den Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dieser Beitrag legt den Fokus auf den letztgenannten Aspekt und untersucht, von welchen Faktoren Weiterbildungsbereitschaft im betrieblichen Kontext abhängt. Eine wichtige Rolle dürften erstens die Merkmale und Einstellungen der potenziellen Teilnehmenden spielen. Andererseits sollten aber auch die konkreten Ausgestaltungsbedingungen und Merkmale der Weiterbildung die Teilnahmebereitschaft beeinflussen (Prenzel, Drechsel, Kliewe, Kramer, & Röbe, 2000). Befunde hierzu liegen bisher nur zu Arbeitslosen vor (Dietz & O-