ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Martin, Albert; Düll, Herbert

Research Report

Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsmarktsituation: Qualifizierungsmaßnahmen im Lichte organisationstheoretischer Ansätze und empirischer Datenanalyse

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, No. 12

Provided in Cooperation with:
Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Mittelstandsforschung (IMF)

Suggested Citation: Martin, Albert; Düll, Herbert (2000) : Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsmarktsituation: Qualifizierungsmaßnahmen im Lichte organisationstheoretischer Ansätze und empirischer Datenanalyse, Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, No. 12, Universität Lüneburg, Institut für Mittelstandsforschung, Lüneburg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/60446

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Universität Lüneburg

Institut für Mittelstandsforschung
Prof. Dr. Albert Martin

Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsmarktsituation

Qualifizierungsmaßnahmen im Lichte organisationstheoretischer Ansätze und empirischer Datenanalyse

Albert Martin/Herbert Düll

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung

Heft 12

Lüneburg 200

Universität Lüneburg
Institut für Mittelstandsforschung
21332 Lüneburg
Tel.: 0 41 31/78 21 31
Fax: 0 41 31/78 21 39

Gliederung

1 PROBLEMSTELLUNG **2**

2 WEITERBILDUNG IM LICHTE ORGANISATIONSTHEORETISCHER ANSÄTZE **4**

3 ÖKONOMISCHES HANDELN UND INSTITUTIONSLOGIK **9**

4 EMPIRISCHE BASIS UND METHODIK **25**

5 EMPIRISCHE HYPOTHESEN **32**

6 ERGEBNISSE **35**

7 DISKUSSION DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE **47**

8 FAZIT UND AUSBLICK **52**

LITERATUR **54**

ANHANG **60**

Zusammenfassung

Unser Aufsatz beschäftigt sich mit der Logik des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen. Wir kommen zu dem Ergebnis, daß das Weiterbildungsverhalten nicht ausschließlich einem ökonomischem Kalkül folgt, sondern nur erklärt werden kann, wenn man die Wirkungsweise betrieblicher Institutionen in Rechnung stellt. Wir prüfen unsere Hypothese anhand von Daten des IAB-Betriebspanels und von Angaben zu regionalen Arbeitslosenquoten. Theoretiker sind nicht ohne Grund skeptisch, wenn sie mit empirischen Daten konfrontiert werden, die ihren theoretischen Überlegungen widersprechen, denn die Ableitung empirischer Prognosen aus theoretischen Ansätzen ist nicht unproblematisch. Jede empirische Hypothesenprüfung unterstellt die Gültigkeit einer Vielzahl von – oft nicht explizit herausgestellten – Hilfshypothesen. Aus diesem Grund gelingt es Theoretikern auch

meist ohne große Mühe, fast jedes empirische Ergebnis zu ignorieren. Unser Aufsatz ist ein Versuch, sich diesem wenig fruchtbaren Verhalten entgegenzustellen. Natürlich müssen auch wir bei unserer Dateninterpretation ungeprüfte Hilfshypothesen in Anspruch nehmen, dennoch glauben wir, daß unsere Analyse relativ robust ist. Wir stützen diese Überzeugung vor allem auf das insgesamt konsistente Muster der empirischen Daten. Dennoch zeigen sich auch in unserer Analyse die üblichen Grenzen in der Vermittlung theoretischer und empirischer Konzepte. Unsere Schlußfolgerung ist, diesem Problem nicht aus dem Weg zu gehen. Die organisationstheoretische Analyse kann die empirische Analyse nur voran bringen.

1 Problemstellung

Die betriebliche Weiterbildung hat in den letzten Jahrzehnten erheblich an Bedeutung gewonnen. Schätzungen gehen davon aus, daß Unternehmen Mitte der neunziger Jahre in etwa gleichem Umfange in tertiäre Bildung investieren wie der Staat (Bundesanstalt für Arbeit und öffentliche Hand) (vgl. von Bardeleben/Sauter 1995; Schumacher 1997). Allerdings gibt es beträchtliche Unterschiede im Weiterbildungsengagement von Unternehmen, und es drängt sich die Frage auf, was Unternehmen eigentlich dazu bewegt, mehr oder weniger in Weiterbildung zu „investieren“. Warum schicken manche Unternehmen im Durchschnitt jedes ihrer Mitglieder zweimal pro Jahr zu Weiterbildungsveranstaltungen, andere dagegen kein einziges? Zwar gibt es mittlerweile eine ganze Reihe umfassender empirischer Studien zum Weiterbildungsverhalten von Unternehmen. Die in diesen Studien gewonnenen Erkenntnisse beantworten unsere Frage aber nur sehr bedingt. Ein Hauptgrund für diesen Mangel liegt nicht in der Datengrundlage, sondern in der häufig ungeklärten theoretischen Basis, auf der die vorliegenden empirischen Studien beruhen. Kaum eine Studie bemüht sich um eine ausgearbeitete theoretische Fundierung der Datenerhebung. Auch die Darstellung der empirischen Ergebnisse verwendet theoretische Konzepte – wenn überhaupt – nur sehr sparsam und oft nur ad hoc zur „nachträglichen“ Erläuterung eines gefundenen Zusammenhangs (vgl. Martin/Behrends 1999). Angesichts der Bedeutsamkeit des Weiterbildungsthemas muß die Theorieabstinenz der Empiriker erstaunen. Schließlich

sollte es ihnen doch auch darum gehen, die Handlungslogik der Unternehmen zu ergründen. Und umgekehrt sollten sich Theoretiker nicht die Gelegenheit entgehen lassen, das inzwischen vorliegende reichhaltige Datenmaterial zu nutzen, um ihre Überlegungen empirisch zu fundieren.

Wir wollen im vorliegenden Aufsatz ein Beispiel für eine derartige Fundierung geben. Wir greifen hierzu auf das Theorieangebot zurück, das im besonderen die Organisationsforschung bereitstellt. Exemplarisch wollen wir einen „ökonomischen“ und einen „verhaltenswissenschaftlichen“ Ansatz näher betrachten. Beide Ansätze sind nicht von Natur aus „gegensätzlich“, sie können sich also bei bestimmten Fragestellungen durchaus ergänzen. Wir haben aber bewußt eine Konfrontation der beiden Ansätze vorgenommen, weil sich bei einem derartigen Vorgehen die jeweiligen Argumentationslinien deutlicher nachzeichnen lassen. Aus den beiden Ansätzen werden also z.T. konträre Hypothesen abgeleitet, die wir in einem zweiten Schritt prüfen wollen. Wir nehmen das Ergebnis dieser Prüfung zum Anlaß, einige allgemeine Bemerkungen über die Leistungsfähigkeit der betrachteten Theorien zu machen. Insgesamt geht es uns außerdem darum, die Vorteile theoriegestützter Empirie herauszustellen.

Inhaltlich gehen wir auf einen ausgewählten Aspekt des Weiterbildungsverhaltens ein, die Frage, warum Unternehmen sich dafür entscheiden, ihre Mitarbeiter weiterzubilden oder aber auf eigene Weiterbildungsanstrengungen zu verzichten. Wir prüfen die Argumentationsweise der ausgewählten theoretischen Ansätze anhand ihrer Voraussagen über das Unternehmensverhalten in einer bestimmten Situation. Konkret soll geprüft werden, ob sich das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen in verschiedenen Arbeitsmarktsituationen unterscheidet - und ob die von uns betrachteten Theorien dies richtig voraussagen. Zunächst wollen wir nach einem Überblick über die Relevanz von Organisationstheorien zur Analyse des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens auf den „Erklärungsrahmen“ von Organisationstheorien eingehen (Abschnitt 2). Die vorliegenden theoretischen Entwürfe haben in aller Regel den Charakter von theoretischen „Ansätzen“, bestehen also im wesentlichen aus einem Inventar von

grundlegenden Argumentationsmustern und sind keine im strengen Sinne systematisch und präzise formulierten „Theorien“. Gleichwohl lassen sich mit ihrer Hilfe konkrete Hypothesen gewinnen. Dies soll im folgenden gezeigt werden. Allerdings kann – angesichts des offenen Charakters der theoretischen Hintergrundannahmen – keine strikte „Ableitung“ der Hypothesen erfolgen. Dies macht jede Überprüfung von Organisationstheorien prekär, zumal Theoretiker fast ausnahmslos ein virtuoses Geschick darin besitzen, unpassende empirische Befunde „wegzurationalisieren“, z.B. dadurch, daß sie eine falsche Anwendung ihrer Theorie reklamieren. Dessen ungeachtet wollen wir eine kontrastierende Gegenüberstellung konkurrierender Theorien nicht scheuen. Zunächst skizzieren wir die Grundgedanken der beiden von uns näher behandelten Theorien (Abschnitt 3). Die Ableitung unserer Hypothesen aus diesen Theorien erfolgt im Abschnitt 5. Zuvor werden wir im Abschnitt 4 unsere empirische Basis vorstellen und unser methodischen Vorgehen erläutern. Nach der Darstellung der Ergebnisse unserer empirischen Analyse und deren Diskussion (Abschnitte 6 und 7), werden wir in einem Fazit (Abschnitt 8) nochmals auf den Anlaß unserer Analyse zurückkommen: die Problematik der organisationstheoretischen Fundierung der empirischer Studien des Weiterbildungsverhaltens.

2 Weiterbildung im Lichte organisationstheoretischer Ansätze

Theorien beschreiben die Gesetzmäßigkeiten der Realität, sie besitzen Informationsgehalt (oder sollten ihn besitzen) und machen es damit möglich, das Auftreten konkreter Phänomene erklären und gegebenenfalls auch vorherzusehen. Neben ihrem unmittelbar „prognostischen“ Gehalt besitzen Theorien einen metaphysischen Gehalt, d.h. sie „transportieren“ bestimmte, der unmittelbaren Theorieverwendung vorgelagerte Vorstellungen über Funktionsmechanismen der Realität. So geht der sogenannte Kontingenzansatz der Organisationsforschung beispielsweise davon aus, daß Kräfte wirksam sind, die auf einen „Fit“ zwischen Organisation und Umwelt drängen. Theorien liefern gewissermaßen eine „Weltperspektive“. Sie werfen einen bestimmten Blick auf die Welt und stellen empirische Vorgänge in das von ihnen ausgesandte Licht. Vermeintlich selbstredende Phänomene gewin-

nen daher im Blickfeld unterschiedlicher Theorien auch durchaus unterschiedliche Konturen.

Organisations-theoretischer Ansatz	**Konzipierung des Weiterbildungsverhaltens**
Ökonomische Ansätze:	
Humankapitaltheorie	*Weiterbildung ist eine Investition, findet sich also vor allem in wissensintensiven Organisationen, sie ist jedoch auch abhängig von der Marktposition der Arbeitnehmer.*
Tauschtheorie	*Weiterbildung ist ein Tauschobjekt, wird also z.B. eingesetzt, um Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt zu gewinnen bzw. um Nachteile auszugleichen.*
Politische Ansätze:	
Politische Ökonomie	*„Wissen ist Macht" und wird strategisch verwendet bzw. vorenthalten. Es erfolgt eine Segmentierung in Herrschafts- und Gebrauchswissen.*
Koalitionstheorie	*Weiterbildung wird eingesetzt, soweit dies im Interesse der Mächtigen liegt, sie ist Kompensationsgeschäft, side payment und Instrument der Konfliktaustragung.*
Institutionstheoretische Ansätze:	
Kulturorientierte Ansätze	*Weiterbildung dient der Sozialisation der Mitarbeiter. Sie dient der Legimitätssicherung und der Selbstverortung der eigenen Organisation.*
Strukturorientierte Ansätze	*Bildung ist primär mit organisationalen Abläufen verknüpft, Bildungsplanung wird z.B. zum Bestandteil der Investitionsplanung und der Karriereplanung.*
Funktionalistische Ansätze:	
Kontingenzansatz	*In welcher ökonomischen Umwelt ist Bildung effizient? Weiterbildung hat einen impliziten Bezug zu den Grundfunktionen der Unternehmung, insbesondere zur Leistung.*
Populationsansatz	*Weiterbildung ist in bestimmten ökonomisch-ökologischen Nischen ein Bestandteil des organisationalen „Genpools" und Ergebnis von Diffusionsprozessen.*
Verhaltenswissenschaftliche Ansätze:	
Social Relations Ansatz	*Weiterbildung wird je nach Sozialbeziehung zu unterschiedlichen Zwecken eingesetzt (z.B. als Sozialleistung in patriarchalischen Unternehmen).*
Problemhandhabungsansatz	*Weiterbildung ist eine mögliche Antwort auf betriebliche Probleme, sie entsteht aus der organisationalen Handlungslogik, die sich in der Entscheidungsfindung manifestiert.*

Abb. 1: Betriebliche Weiterbildung im Lichte organisationstheoretischer Ansätze

Abbildung 1 spiegelt diesen Sachverhalt am Beispiel des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen (vgl. Martin/Behrends 1999, S. 76). Sie zeigt, daß organisationstheoretische Ansätze (zu Überblicken vgl. u.a. Perrow 1986, Kieser 1995, Pfeffer 1997) der betrieblichen Weiterbildung sehr verschiedene Aspekte abgewinnen. Die Abbildung zeigt den jeweiligen Panoramablick, den eine Organisationstheorie auf das betriebliche Weiterbildungsgeschehen wirft. Daraus bestimmen sich auch die Grenzen des Blickfeldes, denn wenn man Weiterbildungsaktivitäten beispielsweise lediglich als Tauschobjekte begreift, dann bleibt notwendigerweise die Frage nach psychologischen Weiterbildungsbarrieren ohne Sinn. Doch dies ist nicht unser eigentliches Thema. Uns geht es im folgenden um die Konfrontation von konkreten Hypothesen, die aus konkurrierenden Organisationstheorien abgeleitet werden. Im folgenden wollen wir kurz auf einige Schwierigkeiten bei der Durchführung unserer Absicht hinweisen. In Abbildung 2 sind drei Beispiele für konkrete Hypothesen angeführt, die aus unterschiedlichen Theorien „abgeleitet“ wurden (die in Abbildung 2 angeführten Unterteilung von Erklärungsmustern findet sich ähnlich bei Scott/Meyer 1994, S. 241 ff.). Die Hypothesen sind nur ausgewählte Exemplare aus der potentiell gegebenen Folgerungsmenge der angeführten Theorien, und sie richten sich alle auf das gleiche Erklärungsobjekt (nämlich die Zielgruppe von Arbeitnehmern, für die Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt werden), denn anders wäre ein Hypothesen- und Theorienvergleich gar nicht möglich.

Theoretischer Ansatz	Grundüberlegung	Beispiele für konkrete Hypothesen
Technischer Ansatz	Organisationen sind zielorientierte Systeme.	Weiterbildung wird an den operativen Kernprozessen des Unternehmens ansetzen. Die Zielgruppe der Weiterbildung besteht aus den Mitglieder der wichtigsten operativen Einheiten (z.B. Meister, Fachkräfte).

Kontrolltheoretischer Ansatz	Organisationen sind Herrschaftsinstrumente.	Weiterbildung dient der Sicherstellung des Verwertungszusammenhangs. Die Zielgruppe der Weiterbildung besteht aus den Trägern der legitimen Ordnung (z.B. Vorgesetzte).
Politischer Ansatz	Organisationen sind Koalitionen von Koalitionen.	Weiterbildung dient der Machtsicherung und als Ressource für mächtige Akteure. Die Zielgruppe der Weiterbildung besteht aus den Machtgruppen der Organisation (z.B. Funktionsträger, Führungskräfte).

Abb. 2: Organisationstheoretische Erklärungsmuster und ihre Anwendung auf eine ausgewählte Frage zum Weiterbildungsverhalten von Unternehmen

Die Theorien widersprechen sich auf der konkreten Hypothesenebene nur bedingt. Wenn beispielsweise die operative Kerngruppe mit der Machtgruppe identisch ist, dann wäre eine Bestätigung des politischen Ansatzes gleichzeitig auch eine Bestätigung des technischen Ansatzes. Eine Entscheidung über die Vorzugswürdigkeit der organisationstheoretischen Argumentation erfordert also eine Prüfsituation, in der die Bestätigung der einen Hypothese mit der Widerlegung der anderen Hypothesen einhergeht. Für die Theorienprüfung ist die Gewährleistung bestimmter Prüfbedingungen also von entscheidender Bedeutung. Ebenso wichtig ist die korrekte Herleitung der Prüfhypothese aus der zugrundeliegenden organisationstheoretischen Argumentation. Wie man unseren Beispielen aus Abbildung 2 leicht ansieht, haben wir uns diese Aufgabe im gegebenen Zusammenhang leicht gemacht. Schließlich sei auf eine dritte Schwierigkeit des Hypothesentests hingewiesen: die Zuordnung der abstrakten Objektbeschreibung zu empirisch faßbaren Merkmalen. Wie läßt sich feststellen, wer zur Machtgruppe eines Unternehmens gehört? Man liegt sicher nicht verkehrt, wenn man annimmt, daß diese Gruppe vor allem von den Führungskräften eines Unternehmens gebildet wird. Andererseits ist dies aber eine sehr pauschale Annahme, die nicht ohne weiteres gilt. Komplizierter noch ist die Bestimmung der operativen Kerngruppe: gehören hierzu in einem bestimmten Betrieb alle Facharbeiter oder nur die Meister und technischen Spezialisten und wenn ja: welche in welcher Funktion oder Abteilung? Jedenfalls wird man, dies sollen unsere Beispiele zeigen, ohne Vereinfachungen nicht auskommen

oder, anders ausgedrückt und zusammengefaßt: fundamentale organisationstheoretische Überlegungen lassen sich nicht ohne weiteres empirisch prüfen. Zu bedenken sind zahlreiche meßtheoretische, methodenkritische, stichprobentheoretische und aussagenlogischen Schwierigkeiten auf die wir hier nicht eingehen können (vgl. hierzu Martin 1989a, zur Konzipierung empirischer Studien vgl. Bronner/Appel/Wiemann 1999, zur Ausdifferenzierung von Weiterbildungskonzepten vgl. Bronner 1999). Dessen ungeachtet empfiehlt es sich, die Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens nicht im rein Empirischen zu belassen. Viele Weiterbildungsstudien sammeln etwas haltlos beliebige und beliebig viele „Einflußgrößen", die sich in nachfolgenden Studien oft als wenig robust erweisen (vgl. Martin/Behrends 1999). In der empirischen Organisations- und Personalforschung berufen sich Studien überwiegend auf den „situativen Ansatz", ohne die Relevanz der verwendeten Einflußgrößen wirklich zu klären (vgl. auch Pawlowsky/Bäumer 1995, Bäumer 1999, S.100 ff.). In ähnlich additiver Weise ziehen ökonometrische Studien zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten (vgl. etwa für den angelsächsischen Raum Lynch/Black 1998 und Green/Machin/Wilkinson 1999; in Deutschland Gerlach/Jirjahn 1998a und Düll/Bellmann 1998) eine Vielzahl deutungsoffener empirische Meßgrößen heran. Dabei gibt erst die theoretische Analyse einer empirischen Studie ihre eigene „Facon". Nur eine theoretisch veranlaßte Analyse erlaubt es, die Verhaltensmuster zu erkennen, die für das wechselnde Weiterbildungsengagement der Unternehmen verantwortlich sind.

3 Okönomisches Handeln und Institutionslogik

Wir wollen einander im folgenden zwei theoretische Ansätze gegenüberstellen und untersuchen, wie sie sich im Lichte empirischer Befunde bewähren. Zunächst betrachten wir als einen Vertreter der ökonomischen Theorie den sogenannten *Transaktionskostenansatz*. Ökonomische Ansätze beschäftigen sich normalerweise mit dem Entscheidungshandeln von Wirtschaftsakteuren, ohne das organisationale Fundament zu berücksichtigen, das die Entscheidungsfindung überhaupt erst ermöglicht. Eine Ausnahme machen die sogenannten institutionsökonomischen Ansätze, zu denen auch der Transaktionskostenansatz gehört. Sie rekurrie-

ren explizit auch auf organisationale Handlungsbedingungen– weshalb man sie auch zurecht auch als organisationstheoretische Ansätze bezeichnen kann. Allerdings bleibt der Bezug der ökonomischen Ansätze zur organisationalen Lebenswirklichkeit merkwürdig „flach“ und „aufgesetzt“, denn letztlich erwachsen – so die Argumentation des Transaktionskostenansatzes – institutionelle Arrangements immer aus einer – der jeweils gegebenen Situation angepaßten – ökonomischen Logik. Aus diesem Grund stellen wir dem Transaktionskostenansatz eine originär organisationstheoretische Sichtweise entgegen, die die Eigenlogik von *Institutionen* herausstellt.

3.1 Der Transaktionskostenansatz

Der Transaktionskostenansatz problematisiert was in der ökonomischen Theorie sonst unbeachtet bleibt: den Tauschakt. Er geht von der Einsicht aus, daß sich Transaktionen nicht in „Einigung und Übergabe“ erschöpfen. Tauschhandlungen sind von Natur aus „prekär“, ihr Erfolg ist in vielfacher Weise gefährdet, und es sind daher nicht selten erhebliche Vorkehrungen zu treffen, um den anvisierten Tauschakt zum Erfolg zu führen. Die potentiellen Tauschpartner sammeln Informationen über die Güte der versprochenen Leistung und über die Kreditwürdigkeit des Tauschpartners, sie bedienen sich eines Maklers, schließen bedingte Verträge, vereinbaren Konventionalstrafen, führen Leistungskontrollen durch und bestellen Gutachten. Anders ausgedrückt: sie bemühen sich um Informationen, kümmern sich um die Durchführung der vertraglich vorgesehenen Handlungen und um die Kontrolle der Leistungserbringung. Alle diese Tätigkeiten verursachen Kosten: Transaktionskosten, die aufgewendet werden müssen, um eine möglichst effiziente Vertragserfüllung zu gewährleisten. Zum Teil werden die Aufgaben, die mit der Tauschabwicklung verbunden sind, von der Gesellschaft bzw. von staatlichen Einrichtungen übernommen (man denke nur an Arbeit von Gerichten, Katasterämtern, Prüfstellen), oft stellen aber auch private Dritte (Verbände, Berater usw.) ihre Dienste als Tauschmittler zur Verfügung, es entstehen Informationssammelstellen und es werden Verwaltungsvorgänge etabliert, d.h. es entstehen Institutionen.

Nicht nur im Außenverhältnis (auf den Gütermärkten) sondern auch im Innenverhältnis (bei der Erstellung der Unternehmensleistungen durch die Mitarbeiter) geht es um Tausch. Die Mitarbeiter eines Unternehmen tauschen ihren Arbeitseinsatz gegen Entgeltleistungen und sonstige Anreize. Auch dieses Tauschverhältnis funktioniert nicht von selbst und muß daher institutionelle Arrangements abgesichert werden. Tatsächlich stellt sich die Absicherung von Tausch- und Vertragsverhältnissen nicht immer in der gleichen Schärfe. Beim Kauf von Briefmarken im Postamt entstehen nur sehr geringe Transaktionskosten, bei einem Auftrag zur Erstellung einer Fabrikationsanlage können die Transaktionskosten die Höhe der Produktionskosten übersteigen. Wovon aber hängt die Höhe der Transaktionskosten ab? Von der Qualität der jeweiligen Transaktion. Und diese ist letztlich auch dafür verantwortlich, in welcher Weise institutionelle Arrangements notwendig und hilfreich sind, um die Sicherheit der Tauschhandlungen zu gewährleisten. Welche Merkmale einer Transaktion sind für das Entstehen von Transaktionskosten verantwortlich? Die Transaktionskostentheorie von Williamson (1985) stellt auf vier Faktoren ab:

- die Unsicherheit der Akteure über den Ablauf und die Gewährleistung der Transaktion,
- die spezifischen Investitionen, die notwendig sind, um den Tauschakt anzubahnen, durchzuführen und zu kontrollieren und
- die Häufigkeit der Transaktionen (gewissermaßen als Indikator für die geronnenen Tauscherfahrungen),
- die Komplexität der Tauschbeziehung, die den einzelnen Akt des Tausches in ein umfassenderes System von Tauschhandlungen stellt.

Letztlich sind es jedenfalls immer Transaktionskosten, die Institutionen ihr Lebensrecht und ihre Lebenswirklichkeit geben. Es werden nur solche Institutionen entstehen und sich halten können, die in der Lage sind, die unvermeidlichen Transaktionskosten „im Zaum zu halten“. Diese Betrachtungsweise ist allerdings nur bedingt zufriedenstellend, denn sie gibt auf die Frage nach dem Zustandekommen eines institutionellen Arrangements nur eine sehr pauschale Antwort. Häufig wird außerdem die Auffassung vertreten, die Entstehung von Institutionen gleiche einem Wahlproblem. Andere Autoren gebrauchen dagegen evolutionstheoretische

Argumente: „Implicit in transaction cost economics is a notion that market forces work to bring about an 'efficient' sort between transactions and governance structures, so that exchange relationships observed in practice can be explained in terms of transaction cost economizing. The existence of this selection mechanism is usually assumed rather than explained ...“ (Shelanski/Klein 1995, S. 338). Doch wie immer man dieses Problem angehen will, bislang ist die Frage danach, wie sich historische Entwicklungen mit Hilfe des ökonomischen Instrumentariums rekonstruieren lassen nur unbefriedend beantwortet. Insbesondere bleibt offen, welche Bedeutung ökonomische Faktoren und welche Bedeutung soziale Traditionen, Ressourcen- und Machtfragen besitzen.

3.2 Transaktionskosten und Weiterbildungsentscheidungen

Welches Interesse können Unternehmen überhaupt daran haben, ihre Arbeitnehmer weiterzubilden? Mit dieser Frage haben sich die ökonomischen Erklärungsansätze unter Rückgriff auf die Grundannahmen der *Humankapitaltheorie* (vgl. Becker 1964) beschäftigt. Der Ausgangspunkt der ökonomischen Argumentation lautet stets: Die -Unternehmen werden vor allem dann Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen, wenn sich diese Investition auch auszahlt. Sie wird sich dann auszahlen, wenn die aus der Weiterbildung resultierenden Produktivitätsgewinne höher sind als die Weiterbildungskosten. Dieses Argument macht verständlich, warum Unternehmen in bestimmten Branchen so gut wie keine, andere dagegen große Weiterbildungsanstrengungen unternehmen: Offenbar sind die durch Weiterbildung erreichbaren Produktivitätsgewinne eben sehr verschieden. Weiterhin ist nicht sichergestellt, daß die Generierung bestimmter Qualifikation durch eigene Weiterbildung günstiger ist als die Beschaffung des entsprechenden „Humankapitals“ am externen Arbeitsmarkt. Nicht zuletzt können die erforderlichen Qualifikationen in der benötigten Form nur unzureichend am externen Markt zu beschaffen sein (vgl. Gerlach/Jirjahn 1998, S. 312). Daneben ist in Rechnung zu stellen, daß die Arbeitnehmer mit manchen erworbenen Qualifikationen bei günstiger Arbeitsmarktsituation eher dazu neigen könnten, ihr Unternehmen zu verlassen. Unternehmen sehen sich jedenfalls ganz generell der Gefahr gegenüber, daß ihre Hu-

mankapitalinvestitionen zwar ihren Arbeitnehmern Nutzen bringen, d.h. diese erhöhen durch die Weiterbildung ihr Humankapital und verbessern damit ihre Arbeitsmarktchancen, dem Unternehmen selbst werden diese Investitionen aber verloren gehen. Aus diesem Grund empfiehlt sich für Unternehmen eigentlich nur die Vermittlung betriebsspezifischen Wissens, das die Arbeitnehmer nicht „mitnehmen“ können, ökonomisch sinnvoll sind danach also lediglich Investitionen in das sogenannte „spezifische Humankapital“. Daraus resultieren aber wiederum verschiedene „Anreizprobleme“: Was sollte die Arbeitnehmer bei hoher (Firmen-)Spezifität der Qualifikationsvermittlung eigentlich veranlassen, sich der Mühe von Weiterbildungsveranstaltungen zu unterziehen? Je größer die Humankapitalspezifität ist, um so eher wird der Arbeitgeber die Kosten für die (Weiterbildung-) Bildung alleine tragen – dies führt aber dann zum Problem der Absicherung der Erträge aus dieser Humankapitalinvestition, Ebenso bleibt bei dieser Argumentation ungeklärt, weshalb die Unternehmen ganz offensichtlich in einem erheblichen Umfange in eine generell verwertbare Weiterbildung („allgemeines Humankapital“) investieren (vgl. Alewell 1998). In neueren Beiträgen wird sogar darauf abgestellt, daß gerade allgemeine Humankapitalinvestitionen zur Absicherung der spezifischen dienen können (vgl. Alewell/Hackert 1998, S. 41ff.). Es gibt also eine ganze Reihe weiterer Komplikationen, die in verschiedenen Varianten der Humankapitaltheorie und weiteren Theorien, die sich kritisch mit ihr auseinandersetzen, näher behandelt werden, worauf wir an dieser Stelle aber nicht eingehen wollen (vgl. z.B. Alewell 1997, Rodehuth 1999). Jedenfalls bezieht sich auch der Transaktionskostenansatz vor allem auf das Argument der Humankapitalspezifität, wenn verschiedene Typen einer effizienten Arbeitsvertragsgestaltung begründet und letzlich die Herausbildung unterschiedlicher betrieblicher Teilarbeitsmärkte erklärt wird (vgl. Williamson/Wachter/Harris 1975).

Welchen Beitrag leistet nun die *Transaktionskostentheorie* zur Erklärung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen? Zunächst kann festgehalten werden, daß die Transaktionskostentheorie eine sehr allgemeine Theorie ist. Es ist daher möglich, mit ihrer Hilfe einerseits die Argumentation der Humankapitaltheorie aufzunehmen und weiterzuführen, und sie liefert andererseits auch die Mittel, um mit

den Schwierigkeiten der Humankapitaltheorie besser umgehen zu können. Als ökonomische Theorie folgt der Transaktionskostenansatz der von uns bereits skizzierten nutzenorientierten Argumentation. Danach werden Unternehmer vor allem diejenigen Arbeitnehmer weiterbilden, auf deren Produktivität es in besonderem Maße ankommt. Außerdem werden vor allem wissensintensive Unternehmen weiterbilden, also Unternehmen, in denen zur Leistungserbringung hohe und aktuelle Qualifikationen gefragt sind. Es werden daher eher Facharbeiter als Ungelernte weitergebildet und Unternehmen mit innovativen Produkten werden eher zur Weiterbildung gezwungen sein, als Unternehmen mit Standardprodukten. Der Transaktionskostenansatz befaßt sich insbesondere mit dem Charakter der Tauschverhältnisse zwischen den Arbeitsmarktpartnern. Neben der Spezifität der Arbeitsbeziehungen stellt er insbesondere auch auf die Kontrolle der Arbeitsleistung ab. Die jeweils effizienten institutionellen Arrangements verändern sich sich naturgemäß mit den Arbeitsmarktbedingungen. Bei hoher Arbeitslosigkeit dürfte es den Arbeitgebern beispielsweise leichter fallen, die Kosten der (notwendigen) Weiterbildung auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Ganz zentral stellt die Transaktionskostentheorie darauf ab, daß Arbeitsbeziehungen „offene“ Vertragsverhältnisse sind, in denen sich die konkrete Erbringung der Arbeitsleistung vollständig spezifizieren und kontrollieren läßt. Weiterbildung ist aus dieser Sicht daher auch ein Mittel, um die gewünschte Arbeitsleistung sicherzustellen. Weiterbildung kann – soweit beide Seiten davon profitieren – dazu beitragen, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verbessern. Weiterbildung vermittelt Prozeßwissen und damit Verhaltenssicherheit, transportiert betriebliche Normen und stärkt die Identifikationsbereitschaft (vgl. zu einer ausführlichen Darstellung Rodehuth 1999, Alewell 1997). Auch aus dieser Sicht sind nicht alle Unternehmen gleichermaßen an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert. In Unternehmen mit einer einfachen Technologie und mit standardisierten Produkten beispielsweise ist die Leistungssicherung nicht auf indirekte Maßnahmen wie die Weiterbildung angewiesen, sondern kann durch unmittelbare Leistungskontrollen gewährleistet werden. Auch wird man kostenintensive Weiterbildungsmaßnahmen – getreu dem ökonomischen Kalkül – vor allem auf die Leistungsträger konzentrieren, also z.B. eher Facharbeiter als Ungelernte weiterbilden.

3.3 Die Logik von Institutionen

Ökonomische Ansätze sind letztlich entscheidungstheoretische Ansätze. Soziales Geschehen ist demnach die beabsichtigte oder unbeabsichtige Folge zielorientierten individuellen Handelns. Was immer geschieht hat seinen letzten Grund in den Handlungsintentionen einzelner Willensträger. Demgegenüber setzen institutionalistische Ansätze auf die Eigenlogik des Sozialen. Einmal etabliert lassen sich soziale Regelsysteme („Institutionen“) nicht mehr ohne weiteres außer Kraft setzen. Sie behaupten sich auch gegenüber der besseren Einsicht, gegenüber unerwünschten Folgen und gegenüber neuen Herausforderungen. Sie sind dem Handeln in vielerlei Hinsicht „vorgelagert“, denn sie bestimmen darüber was wir als wertvoll empfinden, darüber was wir für richtig halten und darüber, welche Verhaltensweisen wir wählen. Sie legen also gerade das fest was der ökonomischen Theorie als Grundlage erscheint: Ziele, Erwartungen und Ressourcen. Dies wird beispielhaft an einem allen vertrauten Beispiel deutlich, der Institution der bürgerlichen Ehe. Sie ist nicht nur ein Rechtsinstitut, sie entfaltet ihre eigentliche Kraft vielmehr erst jenseits von formalen Rechten und Pflichten. So bietet die Institution Ehe bietet nicht nur ganz allgemeine Orientierungsmuster für ein „geordnetes“ Leben, sie liefert auch Anschauungsweisen des Erstrebenswerten, legitimiert bzw. sanktioniert bestimmte Verhaltensweisen, und sie reguliert das menschliche Zusammenleben ganz maßgeblich auch jenseits des engeren Familienbezugs. Ein Beispiel aus dem Wirtschaftsleben ist die Institution des „Berufs“, die bekanntlich in unterschiedlichen Ländern auch eine spezifische Gestalt hat und die dem jeweiligen Arbeitsmarktgeschehen ihren Stempel aufdrückt. Im übrigen zeigen die beiden Beispiel sehr schön, daß sich Institutionen verändern, wobei allerdings zu bedenken ist, daß sie sich nicht einfach deswegen ändern, weil sie plötzlich als „unzweckmäßig“ erscheinen. Im Gegenteil, gerade der Wandel einer Institutionen läßt erleben, welche stabilisierende Wirkung sie besitzt, eine Wirkung, die oft erst dann spürbar wird, wenn sie wegfällt. Außerdem zeigt der Institutionenwandel, daß Institutionen nicht einfach eliminiert oder ausgetauscht werden können, sondern daß sie eng mit vielen anderen Elementen des Sozialgefüges verwachsen sind. Dieser Gedanke wird auch in der Übersicht von Scott deutlich, die wir in Abbildung 3 wie-

dergegeben haben. Danach besitzen Institutionen gleichermaßen kognitive, normative und regulative Funktionen, die „materiell“ in der Kultur, der Sozialstruktur und den gesellschaftlich sanktionierten Verhaltensmustern verankert sind. Die kognitive Säule einer Institution wird beispielsweise getragen von kulturellen Bedeutungen und von den Denkkategorien, die eine Kultur zur Verfügung stellt. So ist „Beruflichkeit“ beispielsweise ist semantisch stark aufgeladen mit Bedeutungen wie Kompetenz, Flexibilität und Prestige. Der sozialstrukturelle Aspekt der Beruflichkeit – um einen anderen Aspekt herauszustellen – richtet sich dagegen in seiner regulativen Dimension z.B. auf Zertifizierung und Zugangsbeschränkungen.

Träger	Regulative Säule	Normative Säule	Kognitive Säule
Kultur	Regeln	Werte	Kategorien
Sozialstruktur	Herrschafts- strukturen	Autoritätssysteme	Identität
Verhaltensmuster	Standard-prozeduren	Pflichten	Skripte

Abb. 3: Träger und Säulen von Institutionen1

Wie erklärt die Institutionstheorie den institutionellen Wandels? Diese Frage ist dewegen nicht leicht zu beantworten, weil es eine große Fülle institutionstheoretischer Ansätze gibt. Institutionstheoretische Auffassungen findet man bei so unterschiedlichen Sozialtheoretikern wie Emile Durkheim, Max Weber, Robert Merton, Phillip Selznick, Peter Berger und Thomas Luckmann. Aber auch Vertreter der ökonomischen Theorie (z.B. Oliver Williamson als Protagonist des Transaktionskostenansatzes) erheben den Anspruch, Institutionen zu erklären und sie sind insofern ebenfalls Institutionstheoretiker. Mit der Etablierung von Institutionen befassen sich fast alle sozialwissenschaftlichen Disziplinen, verhaltenswissenschaftlich orientierte Organisationsforscher (vgl. March 1988), Historiker (vgl. North

1 Mit leichten Modifikationen nach Scott 1995, S. 52.

1992, Greif 1996) Sozialpsychologen (vgl. Mead 1934), Kulturanthropologen (vgl. Vivelo 1988) und auch Philosophen (z.B. Gehlen 1962). Der Begriff „Institutionentheorie“ ist daher äußerst mißverständlich (zu einem Überblick über die institutionalistische Organisationsforschung vgl. Walgenbach 1998). Er kennzeichnet keine geschlossene und einheitliche Theorie, er dient vielmehr als Abkürzung für eine Klasse ähnlicher Fragestellungen, die aber im einzelnen sehr unterschiedlich angegangen werden. So unterscheiden sich die Ansätze beispielsweise schon darin, was sie genau unter einer Institution verstehen, welche Merkmale sie ihnen zuschreiben und welche sozialtheoretischen Bezüge sie herstellen. Nicht zuletzt unterscheiden sie sich daher auch darin, welche Bedingungen sie für das Entstehen und die Stabilität von Institutionen herausstellen. So thematisiert beispielsweise der institutionstheoretische Ansatz von Powell (1991) vor allem Aspekte der wechselseitigen Abstimmung (Machtbezüge, Professionalisierung, Interdependenzbeziehungen) und deren Bedeutung für die Funktionsfähigkeit und den Bestand von Institutionen. Im Konzept von March (1988) bewähren sich vor allem diejenigen Institutionen, die in der Lage sind, Lernbarrieren der Organisation aufzubrechen. North (1992) macht u.a. die (relativen) Preise für die Artikulation und Durchsetzung von Präferenzen für das Entstehen und die Veränderung von Institutionen verantwortlich. Institutionen erleichtern oder erschweren die Willensdurchsetzung, sie geben Verhaltenssicherheit und beschränken die Versuchung zum Betrug. Im wesentlichen sind es also Effizienzgesichtspunkte, die nach North für Stabilität und Wandel von Institutionen verantwortlich sind – was im übrigen - so auch North - nicht bedeutet, daß Institutionen immer effizient sind.

3.4 Die institutionelle Verankerung von Weiterbildung

Die Institutionentheorie behauptet, daß sich Strukturen, Einrichtungen, Praktiken, Verfahren, Instrumente nicht deshalb herausbilden, weil sie „technisch“ optimal oder ökonomisch vorteilhaft sind, sondern weil Organisationen darauf angewiesen sind, den Anforderungen und Erwartungen der Umwelt (der Klienten, der Kunden, der Gesetze, der öffentlichen Meinung) zu entsprechen (vgl. hierzu und zum folgenden vor allem Scott/Meyer 1994). Rationalitätsmythen sind daher oft bedeut-

samer als die nachgewiesene Effizienz. Dementsprechend wichtig sind Faktoren wie das Ausmaß der Verbreitung der Praktiken, die herrschende professionelle Ideologie und die Doktrin des „guten Managements“. Beispielsweise ist das Assessment-Center-Verfahren nicht etwa deswegen weit verbreitet, weil seine besondere Eignung für die Personalauswahl nachgewiesen ist, sondern weil es als Ausweis guter Personalarbeit gilt. Mechanismen der Ausbreitung von Praktiken sind Zwang (durch kulturelle Einflüsse, staatliche Vorschriften, Konzernregelungen), Nachahmung (Einfluß von Unternehmensberatungen und Wirtschaftsverbände) und normativer Druck insbesondere durch Professionalisierung (vermittelt über Ausbildungsinstitutionen, Fachkongresse, Berufsverbände). Zu beachten ist allerdings, daß oft mehr die Fassade als die tatsächliche Praxis zählt. Institutionelle Agenten sorgen für die Etablierung symbolischer Bezugsrahmen (kognitive und normative Überzeugungssysteme: Regeln, Normen, Standards, Vorbilder). Beispiele für die staatliche Wirksamkeit im Weiterbildungsbereich sind Gesetze (z.B. zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit), Anreize für/Subventionierung von Weiterbildungsmaßnahmen und Steuervergünstigungen. Neben dem Staat wirken die Verbände von „Professionen“ auf die Einhaltung professioneller Standards (z.B. zur Bedienung von Maschinen und Anlagen, als Zugangsvoraussetzung für bestimmte Tätigkeiten). Wichtige Einflußgruppen sind außerdem Personalentwicklungs-Mitarbeiter, Trainer und Beratungsfirmen. Aus institutionalistischer Sicht ist zu erwarten, daß Unternehmen sich an den Standards ihrer Branchen orientieren und daher dann, wenn dort Weiterbildung ein wichtiges Thema ist, ebenfalls ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement betreiben. Gleiches gilt für Unternehmen, die „Professionelle“ mit Bildungserfahrungen und Bildungsaufträgen beschäftigen. Tatsächlich zeigen empirische Studien, daß die Intensität, in der Unternehmen Weiterbildung betreiben, nicht zuletzt davon abhängig ist, in welchem Umfang die Personalarbeit in Unternehmen etabliert ist (vgl. Weber 1985, Martin/Behrends 1999 Düll 1999). Dieser Zusammenhang gilt im übrigen nicht nur für das Aktionsfeld Weiterbildung, sondern kann ganz generell auf die Institutionalisierung der Personalarbeit übertragen werden (vgl. Martin 1989b, 1993). Institutionelle Wirksamkeit entfalten insbesondere zwei Verhaltensprozesse: die „Konstruktion der Wirklichkeit“ in der Interaktion von Personen und die Verselbständigung der

Mittel zu Zwecken an sich. Angewandt auf die betriebliche Weiterbildung läßt sich daher festhalten*: Je mehr sich Trainings-Programme verbreiten, desto mehr werden sie selbstverständlich und als wertvoll eingeschätzt* (vgl. Scott/Meyer 1994, S. 250).

3.5 Gegenüberstellung

Gibt es überhaupt einen Gegensatz zwischen der ökonomischen (transaktionskostentheoretischen) und der institutionentheoretischen Argumentation? Schließlich ist der Transaktionskostenansatz ja nicht nur ein ökonomischer, sondern gleichzeitig auch ein *institutions*ökonomischer Ansatz. Nun, es gibt Unterschiede sowohl im Grundsätzlichen als auch im Speziellen. Im Grundsätzlichen unterscheiden sich die beiden Ansätze durch das Handlungsmodell, das sie ihrer Argumentation zugrunde legen, in der Handlungslogik, die sie unterstellen und in den Kausalmechanismen, die sie herausstellen. Es bestehen also ganz gravierende Unterschiede. Insofern stoßen auch Versuche, die beiden theoretischen Ansatzpunkte miteinander zu verknüpfen (vgl. zu einem derartigen letztlich entscheidungstheoretisch inspirierten Versuch Roberts/Greenwood 1997), an Grenzen. Dies wird Empiriker, die mehr Interesse an konkreten Modellen als an theoretischen Überlegungen haben, wenig stören, zumal die theoretischen Unterschiede bei der Anwendung des jeweiligen Ansatzes auf eine spezielle Frage nicht immer deutlich hervortritt. Außerdem ist es nicht ungewöhnlich, daß in die Konstruktion von Modellen gleichzeitig Überlegungen von „eigentlich“ miteinander unverträglichen Theorien einfließen. Dies mag aus forschungspragmatischen Gründen im einen oder anderen Fall sogar sinnvoll sein, löst aber nicht die grundsätzliche Frage nach dem Verhältnis dieser Theorien. Wir wollen im folgenden jedenfalls zeigen, daß die beiden von uns betrachteten Theorien zu unterschiedlichen Voraussagen über das Weiterbildungsverhalten von Unternehmen kommen.

3.5.1 Unterschiedliche Handlungslogik

Die Transaktionskostentheorie fußt letztlich auf der Entscheidungstheorie. Es sind die Interessen der Akteure, die als bewegende Kraft dem Handeln eine Rich-

tung geben. Wie diese Interessen zustandekommen, interessiert die ökonomische Theorie allenfalls am Rande. Ebensowenig wird die Frage untersucht, welche mentalen Bilder der Akteur von der ihn umgebenden Welt entwickelt und wie diese seine Handlungen bestimmen. Diese kognitive Seite interessiert aber nun vor allem die institutionstheoretischen Ansätze (s.o.). Während sich das Modell der Transaktionskostentheorie als *Aktionsmodell* kennzeichnen läßt, entspricht die Institutionentheorie eher einem *Orientierungsmodell*. Der Transaktionskostenansatz schenkt wie jede Entscheidungstheorie primär den Konsequenzen des Handelns Aufmerksamkeit, die Institutionstheorie interessieren dagegen die sozialen Handlungsmuster, die dem Handeln Halt und Orientierung geben.

In Abbildung 4 sind wesentliche Unterschiede in der Handlungslogik von Transaktionskostentheorie und Institutionentheorie, soweit sie sich auf organisationales Handeln beziehen, gegenübergestellt (zu einer systematischen Gegenüberstellung arbeitsökonomischer Ansätze der Organisationstheorie vgl. Martin 1996). Danach dienen Institutionen unterschiedlichen Funktionen. Nach der Transaktionskostentheorie sorgen sie für ein reibungsloses Ineinandergreifen von Tauschhandlungen. Sie folgen dabei der vom jeweiligen System gesetzten Logik. In Erwerbsorganisationen geht es danach um Gewinnmaximierung, allgemeiner um die optimale Zielerreichung. Die Institutionentheorie stellt dagegen auf die soziale Bestimmungsleistung ab. Soziales Handeln ist prinzipiell unbestimmt, Institutionen schließen die Orientierungslücke, sie geben dem individuellen Handeln Richtung und Sinn. Entsprechend unterschiedlich sind die Mechanismen der Handlungsvermittlung. Diese Mechanismen richten sich auf die Art und Weise, in der die individuellen Handlungen aufeinander bezogen werden, so daß eine wie immer geartete Verhaltensabstimmung überhaupt gelingen kann. Die Transaktionskostentheorie stellt auf ein System von Anordnungsbefugnissen und Kontrollstrukturen ab. Die Institutionstheorie rückt demgegenüber die soziale Vermittlung von Verhaltensstandards durch Interaktion und Sozialisation in den Mittelpunkt ihrer Betrachtungen.

Handlungslogik	Transaktionskostentheorie	Institutionentheorie
Handlungsgrundlage	Organisationsziele	Sinnstrukturen
Handlungsrichtung	Ökonomisierung	Orientierungsleistung
Handlungsvermittlung	„Governance Structure“	Interaktion, Sozialisation

Abb. 4: Die Handlungslogik unterschiedlicher organisationstheoretischer Ansätze

Entsprechend ihrer unterschiedlichen Orientierung werden organisationale Zusammenhänge von den beiden theoretischen Ansätzen z.T. sehr unterschiedlich interpretiert. Auch das „Personalwesen“ hat in den beiden Ansätzen einen unterschiedlichen Stellenwert. Die Transaktionskostentheorie postuliert beispielsweise ein Ableitungsverhältnis zwischen Unternehmens- und Personalpolitik (die Personalpolitik ist Mittel der Unternehmenspolitik und fügt sich daher der Unternehmensrationalität), die Institutionentheorie betont dagegen die Eigenlogik ausdifferenzierter Systeme – also auch der Institutionen des Personalwesens. Darin kommt ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Ansätzen zum Ausdruck. Ökonomische Theorien betonen als Entscheidungstheorien die Handlungsrationalität der jeweils betrachteten Akteure. In diesen Theorien fungieren soziale Normierungen lediglich als Rahmen- oder Nebenbedingungen des zielorientierten Handelns. Für Institutionstheorien stehen soziale Normierungen dagegen im Zentrum der Analyse, sie „tragen“ das soziale Geschehen, sie sind gewissermaßen der Kristallisationspunkt der Systemrationalität.

3.5.2 Unterschiedliche Erklärungsmuster

Inwieweit sich Transaktionskostentheorie und Institutionentheorie im strengen Sinne widersprechen, wird wohl immer strittig bleiben. Zwar berufen sich die Verfechter der beider theoretischen Ausrichtung gleichermaßen auf die Empirie – sie folgen also (normalerweise) dem „objektivistischen“ Paradigma in der Sozialforschung – gleichwohl ist damit noch kein „harter“ Prüfstein definiert, weil ein und demselben Phänomen im Lichte der beiden Theorien nicht notwendigerweise dieselbe Bedeutung zukommt. Leider ist die Situation sogar noch vertrackter: keinem der gängigen organisationstheoretischen Ansätze wird es mißlingen, auch mit vor-

derhand widersprüchlichen empirischen Daten umzugehen. Dies liegt nicht ausschließlich an den methodischen Problemen einer strikten empirischen Prüfung, sondern ist fast unlöslich mit der Natur der Grundannahmen der Theorien verknüpft, denn sie sind – trotz aller Formalismen, die teilweise angeboten werden – nur unvollständig expliziert und vage formuliert, und sie sind daher auch für unterschiedliche Anschluß- und Präzisierungsargumente offen. Aus diesem Grund sind die vorgeblichen „Erklärungsleistungen“, die eine Theorie erbringt in Wahrheit oft nur „Deutungen“, die mit Hilfe spezieller oft ad hoc eingeführter Annahmen erbracht werden. Wir gehen hierauf weiter unten noch näher ein.

Im folgenden wollen wir trotz der a priori gegebenen methodologischen Probleme Theorie und Empirie miteinander konfrontieren. Wir tun dies in der Hoffnung, eine präzisere Vorstellung über die Argumentationsweise der beiden Theorien zu gewinnen. Daneben wollen wir aber auch einen inhaltlichen Beitrag über das in Frage stehende Thema leisten, also etwas über die kausale Verursachung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen lernen. Um dieses Ziel zu erreichen, wollen wir uns um eine möglichst klare Argumentationslinie bemühen. Wir betrachten hierzu eine spezifische Situation, die für die theoretische Analyse besonders interessant ist und in der die Unterschiede in der Argumentation deutlich hervortreten. Welche Situation könnte das sein? Da wir mit der Transaktionskostentheorie einen ökonomischen Ansatz betrachten, empfiehlt sich die Variation der wirtschaftlichen Situation. Da sich das Weiterbildungsverhalten auf die Veränderung des „Humankapitals“ richtet, interessieren erstens *Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt*. Zweitens interessiert das *Leistungsprogramm des Unternehmens* (d.h. die Transformation von Vorleistungen in Marktleistungen), weil dieses die notwendige Ausstattung an Humankapital determiniert und drittens ist der jeweilige *Wettbewerbsdruck* von Bedeutung, weil immer dann, wenn ein Unternehmen wirtschaftlichem Druck ausgesetzt ist, der Zwang zur Ökonomisierung stärker wird. Entspannt sich (aus Sicht des Arbeitgebers) der Arbeitsmarkt, d.h. steigt die Arbeitslosigkeit, dann verschieben sich die Austauschbedingungen zwischen Kapital und Arbeit, d.h. der Arbeitgeber kann bessere Tauschkonditionen durchsetzen. Dies ist eine wohl kaum bestreitbare ökonomische Grundargumentation, und sie findet auch in der

Transaktionskostentheorie Verwendung: bei unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen verändern sich nicht nur die unmittelbaren Preise für den Faktor Arbeit – die Löhne und damit die Produktions- oder Transformationskosten – sondern auch die Vertragsbedingungen zur Sicherstellung der Arbeitskraftverwertung und damit die Transaktionskosten. Auf unsere Fragestellung angewandt: Weiterbildung als Anpassung an wechselnde Arbeitsanforderungen wird zunehmend weniger als Aufgabe der Unternehmen als vielmehr als Aufgabe der Arbeitnehmer definiert, die entstehenden Lasten sind also vermehrt von den Arbeitnehmern selbst zu tragen. Daraus folgt unter anderem, daß die Unternehmen in Zeiten (bzw. Regionen) mit hoher Arbeitslosigkeit weniger betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen werden und zwar zum einen, weil die Arbeitnehmer aufgrund der wechselseitigen Konkurrenz in stärkerem Maße darauf angewiesen sind, sich in Eigeninitiative die notwendigen Qualifikationen zu verschaffen und zum anderen einfach deswegen, weil die Chance wächst, daß auf dem Arbeitsmarkt mehr Personen mit den passenden Qualifikationen zur Verfügung stehen. Gilt dies immer? Was ist, wenn Unternehmen nicht beliebige Qualifikationen nutzen können, sondern sehr stark auf *spezifisches Humankapital* angewiesen sind? Dieser Fall tritt vor allem dann ein, wenn der Prozeß der Leistungserstellung besondere Anforderungen stellt und nur durch speziell eingearbeitete Arbeitnehmer aufrechterhalten werden kann. Wir werden in unserer empirischen Analyse eine Variable benutzen, die diesen Aspekt zumindest teilweise abbildet: wir wollen *„innovative“ Unternehmen* weniger innovativen Unternehmen gegenüberstellen. Die dahinter stehende Überlegung ist, daß innovative Unternehmen in besonderem Maße vom investierten Humankapital zehren müssen und aus diesem Grunde weniger elastisch auf veränderte Tauschbedingungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren können. Bei komplexen Leistungsprozessen, aber auch bei Leistungsprozessen, die auf ein hohes Innovationspotential setzen, nützt einem Unternehmen ein „entspannter“ Arbeitsmarkt nur bedingt etwas, und zwar einfach deswegen, weil auch in dieser Situation das von ihm benötigte Humankapital nur beschränkt fungibel ist. Die Transaktionskostentheorie spricht von der Spezifität von Transaktionsbeziehungen und stellt diese Variable auch in der Anwendung auf personalpolitische Fragen zurecht heraus. Insoweit kommt diese Theorie auch zu differenzierenden Aussagen für

men mit hohem bzw. geringen Bedarf an spezifischem Humankapital: Wenn kein spezifisches Humankapital gebraucht wird, wird sich die ökonomische lung für die Arbeitgeber fast uneingeschränkt in einer Reduzierung der dung niederschlagen. Bei hoher Humankapitalspezifität verringert sich dagegen der Arbeitsmarkteffekt. Er verschwindet allerdings nicht völlig. Generell gilt, wie oben ausgeführt, daß Arbeitslosigkeit – ceteris paribus – die Transaktionskosten für die Unternehmen senkt. Dies gilt auch dann, wenn die Mitarbeiter spezielle higkeiten erwerben müssen, um voll einsatzfähig zu sein. Zwar kann man auch bei großem Arbeitsangebot auf Investitionen in spezifisches Humankapital nicht verzichten, die größere Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Unternehmen (die sich aus dem gestiegenen Risiko ergibt, beim Verlust des Arbeitsplatzes, längere Zeit arbeitslos zu bleiben), erlaubt es dem Arbeitgeber aber, die Kosten von kapitalinvestitionen abzuwälzen. Außerdem steigt mit größerer Verfügbarkeit von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt der Anteil der Arbeitnehmer, die relativ rasch – also ohne größeren formellen Weiterbildungsaufwand – eingearbeitet werden können. Unter hohem Wettbewerbsdruck wird die Tendenz zur Ökonomisierung (d.h. zur Reduktion von Weiterbildung bzw. einer Lastenverschiebung auf die Arbeitnehmer) noch verstärkt. Diese Argumentation muß im übrigen noch weiter ausdifferenziert werden, wenn die betriebliche Weiterbildung für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern betrachtet wird. Hierauf gehen wir bei der Ableitung unserer empirischer Hypothesen noch näher ein. Zusammengefaßt: Aus Sicht des Transaktionskostenansatzes sollte steigende Arbeitslosigkeit mit einer rung der Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen einhergehen. Die lexität der Leistungsprozesse dagegen hat einen eher moderierenden Einfluß. Welches Bild ergibt sich aus dem Blickwinkel der Institutionentheorie? Aus Sicht der Institutionentheorie stellt sich die Situation anders dar. Innovative Unternehmen verzichten nicht deswegen auf Weiterbildung, nur weil es die ökonomische Situation zuläßt. Warum nicht? Weil Unternehmen, die von ihrer Innovationskraft leben, Institutionen ausbilden (Weiterbildungsbeauftragte, interne Karrierepfade, die mit Qualifizierungsmaßnahmen verknüpft sind, Verfahren der entwicklung usw.), die – um eines im übrigen nur schwer abschätzbaren ökonomischen Vorteils willen – nicht ohne weiteres wieder abgeschafft werden.

Innovative Unternehmen leben von ihren „knowledge workers“, und sie bauen in ihre alltäglichen Verrichtungen Verfahren zur Aufrechterhaltung und die Weiterentwicklung der Humanressourcen ein. Dahinter steckt aber nur bedingt Kalkül, wichtiger als die ökonomische Rationalität ist die normative Kraft der den unternehmerischen Entscheidungsprozessen von den Institutionen eingeschriebenen Handlungsmuster. Man kann sogar so weit gehen und behaupten, daß gerade diejenigen innovativen Unternehmen, die unter wirtschaftlichen Druck geraten, alles andere tun, als an Weiterbildung zu „sparen“, sie werden eher noch zusätzlich in Weiterbildung investieren. Und auch dies nicht deswegen, weil sich die ternehmensführer aus dieser Investition eine besondere Rendite versprechen, sondern vor allem deswegen, weil in innovativen Unternehmen Weiterbildung „institutionalisiert“ ist, also in Krisensituationen ein quasi-natürlicher Reflex nach „mehr desselben“ ausgelöst wird. Unsere Überlegungen zeigen im übrigen, daß empirische Variable im Lichte unterschiedlicher Theorien sehr unterschiedliche Deutungen erfahren können. Innerhalb unserer transaktionstheoretischen Armentation ist die „Innovativität“ Ausdruck von Humankapitalspezifität, innerhalb unserer institutionentheoretischen Argumentation dagegen Ausdruck einer spezifischen Tradition. Doch damit sind wir schon beim nächsten Schritt, der empirischen Analyse, auf die wir in den nächsten Abschnitten eingehen wollen. In Abbildung 5 ist die theoretische Argumentation nochmals schematisch dargestellt. Eine weitere Ausdifferenzierung dieser Überlegungen wollen wir ebenfalls im empirischen Teil vornehmen.

<table>
<tr><td colspan="3">Transaktionskostentheorie: Tendenz zum Bildungsverzicht</td></tr>
<tr><td>Arbeitslosigkeit</td><td>Wettbewerbsdruck</td><td>Innovativität</td></tr>
<tr><td colspan="3">Institutionentheorie: Tendenz zur Fortsetzung der Bildungsstrategie</td></tr>
</table>

Abb. 5: Arbeitslosigkeit und betriebliches Weiterbildungsverhalten im Lichte unterschiedlicher Theorien

4 Empirische Basis und Methodik

Für die Überprüfung der bisherigen Überlegungen benötigen wir eine empirische Quelle, welche die zentralen Variablen unserer Argumentation angemessen abbilden kann. Eine derartige empirische Grundlage bietet das *Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, eine jährlich durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung zu verschiedenen Themen der betrieblichen Beschäftigungs- und Personalpolitik. Fragen der Verbreitung, Nutzungsintensität der betrieblichen Weiterbildung sowie zu verwendeten Lernformen und nicht zuletzt zu Gründen für fehlende betriebliche Weiterbildung sind in verschiedenen Jahren (1993-95, 1997, 1999) Themen gewesen. Wir verwenden im folgenden insbesondere die Angaben aus dem Fragebogen 1997, der die betriebliche Weiterbildung als thematischen Schwerpunkt enthalten hat. Herangezogen werden zudem Variablen aus den Befragungsjahren 1996 und 1998, welche die betriebliche Innovativität und den Instrumenteneinsatz in der Personalarbeit beschreiben können. Im IAB-Betriebspanel werden seit 1993 in Westdeutschland jeweils über 4.000 Betriebe, in den neuen Bundesländern seit 1996 jeweils fast 5.000 Betriebe mittels standardisierter mündlicher Interviews befragt. Als Grundgesamtheit für die annähernd beschäftigtenproportional geschichtete Zufallsstichprobe wird die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit verwendet, d.h. alle Betriebe werden einbezogen, die zu einem bestimmten Stichtag zumindest eine bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. Beschäftigten melden. Der Antwortrücklauf ist mit jeweils über 70% in den einzelnen Befragungsjahren, die Wiederholungsrate von einem Jahr auf das andere ist mit rund 80% ebenso äußerst zufriedenstellend. Anhand der Angaben aus dem Betriebspanel kann somit das Verhalten des „Kerns“ der Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beobachtet werden. Das IAB-Betriebspanel bietet zudem gerade als Mehrthemenerhebung den Vorteil, daß die bei Weiterbildungserhebungen häufig vorhandene „Selbstselektivität“ der Stichprobe zugunsten besonders engagierter Unternehmen nicht vorhanden ist. Anhand der Beschäftigtenstatistik können die Stichprobenangaben auf die „Betriebslandschaft“ aller Wirtschaftszweige hochgerechnet werden. Entsprechende Angaben zum betrieblichen Weiterbildungs*angebot*, d.h. dem An-

teil weiterbildungsaktiver Betriebe in einzelnen Branchen, und zur *Nutzungsintensität* der betrieblichen Qualifizierung, die anhand der jeweils einbezogenen Beschäftigtenanteile ausgedrückt werden kann, enthalten z.B. die Aufsätze von Düll und Bellmann (1998, 1999). Demnach haben etwa etwa vier von zehn Betrieben mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im ersten Halbjahr 1997 eigene Bildungsmaßnahmen angeboten oder die Teilnahme von Mitarbeitern finanziell bzw. durch Arbeitsfreistellung unterstützt. Dieses Angebot ist neben Branchenunterschieden deutlich von der Betriebsgröße abhängig. Betrachten wir ausschließlich den Kreis der Weiterbildungsbetriebe, so streut die Teilnahme für die einzelnen Qualifikations- und Statusgruppen im Betrieb im starkem Maße. Während bei den qualifizierten Angestellten durchschnittlich zwei von fünf zumindest einmal im betrachteten Zeitraum an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, liegt die entsprechende Teilnahmequote bei Facharbeitern bei ca. 25%. Ganz deutlich fällt dagegen die Weiterbildungsteilnahme von einfachen Angestellten und insbesondere von un- oder angelernten gewerblichen Arbeitskräften gegenüber den betrieblichen Bildungschancen der qualifizierten Mitarbeiter ab. Die Unterschiede zwischen den Qualifikations- und Statusgruppen bleiben auch dann erhalten, wenn Drittvariablen wie z.B. die Betriebsgröße oder der Wirtschaftszweig kontrolliert werden. Somit wird auch anhand der Daten aus dem IAB-Betriebspanel die aus der empirischen Bildungsforschung seit langem bekannte „Segmentation *in* und *durch* Weiterbildung“ (Baethge u.a. 1990) bestätigt. Diese hochgerechneten Angaben auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes können die Informationslage über die „immateriellen Investitionen“ in Deutschland verbessern. Sie ergänzen das auf Individualbefragungen beruhende „Berichtssystem Weiterbildung“ (vgl. z.B. Kuwan 1999). Eine solche Datenbeschreibung, die auf Vollständigkeit und Repräsentativität angelegt ist, ist in diesem Aufsatz jedoch nicht unsere Intention. Mit Blick auf die „Kontrastierung“ von theoretischen Erklärungsansätzen betrachten wir zudem nicht das betriebliche Weiterbildungsverhalten als ganzes, sondern fragen danach, ob der jeweilige Betrieb

- Weiterbildung für Facharbeiter bzw.
- Weiterbildung für un-/angelernte Arbeiter

anbietet. Keine Berücksichtigung findet also ausdrücklich die Weiterbildung für (hoch- oder fachhochschul-) qualifizierte Angestellte, die sowohl von den Teilnahmequoten her als auch auf das Stundenvolumen bezogen das Gros der betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen ausmachen. Zur Verdeutlichung der theoretisch interessanten Entscheidung von Humankapitalinvestitionen betrachten wir ausschließlich die Bildungsmaßnahmen im gewerblichen Bereich. Hier treten einmal die Einflüsse der betrieblichen Produktionstechnologie und der arbeitsorganisatorischen Gestaltung deutlicher zu Tage (vgl. auch Gerlach/Jirjahn 1998b), zum anderen müßten bei diesen Mitarbeitergruppen den theoretischen Überlegungen zufolge die Effekte unterschiedlicher betrieblicher Umweltsituationen deutlicher ausfallen. Das vorrangige Interesse am *Weiterbildungsangebot* für Facharbeiter bzw. für Un-/Angelernte als *abhängige* Variablen in der folgenden Datenanalyse heißt nicht, daß Unterschiede in der *Weiterbildungsintensität* der Betriebe theoretisch und empirisch nicht auch von Belang sein könnten. Da es uns aber vorliegend auf die grundlegende Weiterbildungentscheidung in unterschiedlichen Umweltkonstellationen ankommt, haben wir auf eine entsprechende Spezifikation der abhängigen Variablen in Form der jeweiligen Teilnahmequoten verzichtet. Dies erscheint uns auch aus dem Grund der anschaulichen Datenpräsentation angemessen. Die abhängigen Variablen legen weitere Einschränkungen in der verwendeten Teilstichprobe nahe: Berücksichtigt werden allein *Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten* zur Jahresmitte 1997, sofern zur Belegschaft *jeweils* mehr als zwanzig Facharbeiter(-innen) bzw. un- oder angelernte Arbeiter(-innen) zählen. Damit ist sichergestellt, daß nur Betriebe mit einem vergleichbaren Stamm an gewerblichen Mitarbeitern einbezogen werden. Weiterhin haben wir uns auf Betriebe mit Sitz in *Westdeutschland* beschränkt, um mögliche Einflüsse auf die betriebliche Weiterbildung durch die öffentliche Ko-Finanzierung (z.B. Mittel des Europäischen Sozialfonds, der Bundesanstalt für Arbeit sowie Förderprogramme der Bundesländer) weitgehend auszuschließen.[2] Zudem liegen die regionalen Arbeits-

2 Nach dem „Berichtsystem Weiterbildung“ VII (vgl. Kuwan 1999) sind 1997 die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung aller Erwerbstätigen sowie von un-/angelernten Arbeitern und Facharbeitern z.T. deutlich höher als in den alten Bundesländern. Auch im IAB-Betriebspanel 1997 fallen die anhand der Arbeitgeberangaben ermittelten Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung in Ostdeutschland höher als aus als in Westdeutschland. Trotz der Fragestellung im IAB-

losenquoten in den neuen Bundesländern stets relativ hoch, ein möglicher Effekt der regionalen Arbeitsmarktsituation auf das Weiterbildungsangebot kann daher nicht ausgeprägt sein. Damit kommen wir zur Beschreibung der zentralen *unabhängigen* Variablen, die sich auf die „äußere“ und „innere“ Umwelt der Unternehmen beziehen (vgl. Abbildung 6).

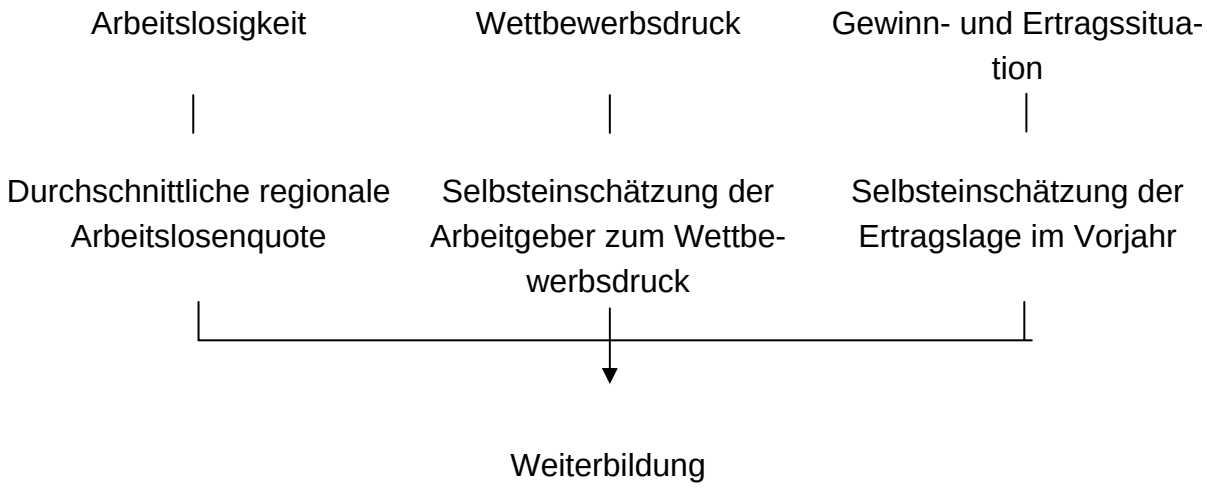

Abb. 6: Bestimmungsgrößen der betrieblichen Weiterbildung – unternehmensexterne Determinanten

An erster Stelle steht die *Umweltvariable „Arbeitslosigkeit“*, die im Datensatz des IAB-Betriebspanels selbst gar nicht enthalten ist. Deshalb ziehen wir die jahresdurchschnittliche regionale Arbeitslosenquote im Jahr 1997 für den jeweiligen Standort des befragten Betriebs heran, die der amtlichen Arbeitslosenstatistik entnommen worden ist.[3] Wir unterstellen dabei, daß diese regionale Durchschnittsquote die Lage auf den relevanten Teilarbeitsmärkten für die befragten Arbeitgeber hinreichend abbildet. Insofern kann eine der für die ökonomische Argumentation zentralen Hypothesen durch die Verknüpfung des Betriebsdatensatzes mit der Arbeitslosenstatistik überprüft werden. Bei höherer regionaler Arbeitslosigkeit ist die Verfügbarkeit sowohl von Facharbeitern als auch von un- oder angelernten

Betriebspanel, die sich explizit auf betrieblich angebotene oder unterstützte Bildungsmaßnahmen bezieht, tritt wohl ein Effekt der flankierenden öffentlichen Qualifizierungspolitik auf.

3 Die Berechnung erfolgt anhand der Quartalsangaben zur Arbeitslosigkeit auf Kreisebene in der Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (ST14; für die freundliche Überlassung dieser Angaben danken wir Herrn Dr. Uwe Blien, IAB V/6). Anhand der entsprechenden regionalen Zuordnung der Betriebe unserer Stichprobe können die Arbeitgeberangaben mit dieser externen Datenquelle verknüpft werden.

Arbeitskräften tendenziell höher. Der ökonomischen Argumentation folgend würde in dieser Arbeitsmarktlage der Anreiz für eigene interne oder für betrieblich unterstützte Bildungsmaßnahmen tendenziell sinken. Die durchschnittlichen Arbeitslosenquoten werden selbst wiederum verschiedenen Klassen zugeordnet: Einmal kommt eine Aufteilung in sechs Klassen zur Anwendung (s.u.), zum anderen wird anhand des Medians der regionalen Arbeitslosenquoten (bei 9,8%) die Stichprobe in die eine Hälfte mit „geringer Arbeitslosigkeit“ und die mit einer „hohen Arbeitslosigkeit“ geteilt. Als weiteren Indikator für die ökonomische Umweltsituation verwenden wir den vom Arbeitgeber selbst eingeschätzten „*Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck*“. Diese Variable aus dem Paneldatensatz 1998 ist ursprünglich ordinal skaliert; die Antworten streuen aber nur gering, denn die meisten der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten machen einen „hohen Wettbewerbsdruck“ für sich geltend. Die geringe Streuung der Variablen verweist auf eine nur geringe Meßgenauigkeit, weshalb wir im weiteren auch auf eine weitere Auswertung verzichtet haben. Zur Beschreibung der ökonomischen Situation wird als ebenfalls eher „weiche“ Variable die *Einschätzung der „Ertragslage“* verwendet, die der befragte Arbeitgeber *im Vorjahr* abgegeben hatte. Angenommen wird hier, daß die in der Vergangenheit realisierten Erträge den aktuellen Spielraum für eigene Qualifizierung verändern. Eher zum „inneren“ Kontext für das Weiterbildungsangebot zählen die folgenden Faktoren (vgl. Abbildung 7).

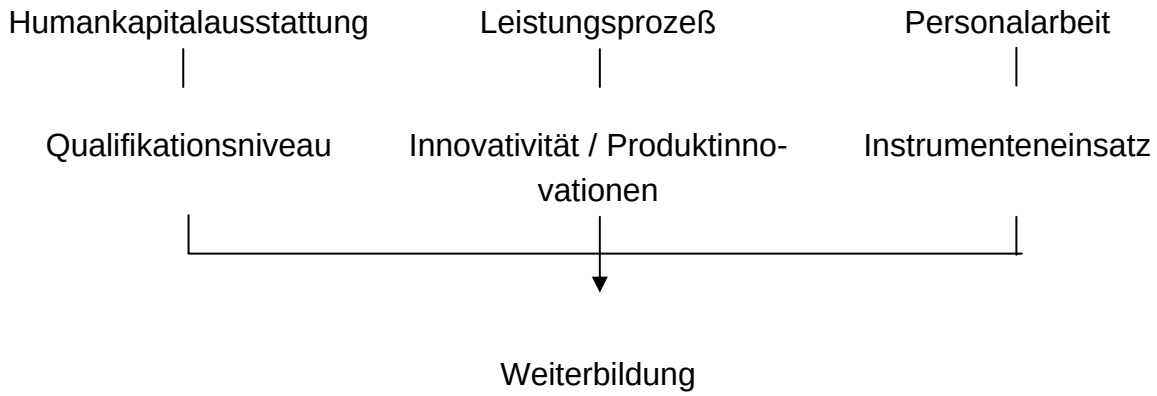

Abb. 7: Bestimmungsgrößen der betrieblichen Weiterbildung – unternehmensinterne Determinanten

Allen vorliegenden empirischen Untersuchungen zufolge ist das vorhandene betriebliche *Qualifikationsniveau* eine wesentliche Einflußgröße. So erhöht insbeson-

dere der Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte, d.h. der Anteil an Facharbeitern und qualifizierten Angestellten, sowohl die Wahrscheinlichkeit des Weiterbildungsangebots als auch deren Nutzungsintensität. Mit anderen Worten: Die im Personalbestand gleichsam zur *Struktur* geronnene Personalentwicklung bestimmt auch den weiteren Entwicklungsbedarf und Qualifizierungsprozeß im Betrieb. Zur Operationalisierung des betrieblichen Qualifikationsniveaus haben wir daher den Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte im Personalbestand zur Vorjahresmitte ausgewählt. Zur Gegenüberstellung der betrieblichen Konstellation verwenden wir wiederum eine dichotome Variable, die entlang des Medians für den Qualifiziertenanteil von 62,6% geteilt worden ist. Wesentlich schwieriger abzubilden ist die - für unsere Argumentation zenrale -betriebliche *Innovativität*. Im Befragungsschwerpunkt „Innovationen im Betrieb“ (1998) ist retrospektiv u.a. nach der Einführung von Produktinnovationen innerhalb der letzten zwei Jahre gefragt worden. Nur wenige der befragten Betriebe haben völlig neue Leistungen oder Produkte „auf den Markt gebracht“, überwiegend liegen Produktinnovationen in Form von Verbesserungen oder Imitationen vor. Ergebnissen der Innovationsforschung zufolge werden Produktinnovationen in der Tat als „Push-Faktoren“ für eine proaktive betriebliche Weiterbildung angesehen, während Prozeßinnovationen stärker mit reaktiver Anpassung verbunden werden. Auch wenn diese Operationalisierung von Innovativität angesichts komplexer Zusammenhänge etwas simplifizierend erscheint, verwenden wir sie wegen ihres einzelbetrieblichen Bezugs.[4] Für eine Überprüfung der institutionentheoretischen Argumentation liegen in den Datensätzen des IAB-Betriebspanels leider nur wenige Indikatoren vor. Direkte Angaben über die Institutionalisierung der Personalarbeit fehlen völlig, deshalb schlagen wir vor, das Ausmaß einer organisierten Personalarbeit als Annäherung daran zu bemessen, ob und wie viele der folgenden personalwirtschaftlichen Instrumente im Betrieb eingesetzt werden:

4 Die gebräuchliche Zuordnung zu „wissensintensiven“ Industrien und Dienstleistungsbranchen in der Innovationsforschung besitzt diesen Vorzug nicht. Außerdem wird sie (neben dem F&E-Aufwand) durch den Indikator der (überdurchschnittlichen) Anteile von Hochschulabsolventen, qualifizierten Angestellten und Facharbeitern gebildet (vgl. ZEW u.a. 1999). Diese Größe haben wir jedoch schon mit dem betriebsspezifischen Qualifikationsniveau hinreichend erfaßt.

- schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf
- Formale Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze
- schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung von Mitarbeitern.

Anhand entsprechender Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 1998 wird ein einfacher Index gebildet. Da alle der genannten Instrumente der personalwirtschaftlichen Funktionserfüllung der Anreizgestaltung bzw. Kontrolle zuordenbar sind, gehen wir davon aus, daß eine institutionalisierte Personalarbeit um so wahrscheinlicher ist, je mehr dieser Instrumente im Betrieb eingesetzt werden. Eine methodische Anmerkung sei noch zur „Signifikanz“ der im folgenden berichteten Ergebnisse gemacht. Bei der zugrundeliegenden Fallzahl sind bereits Korrelationen von r=0,06 „statistisch signifikant“. Durch die Gruppierung entstehen zwar kleinere Fallzahlen, aber auch bei einer Fallzahl von n=350 (einseitige Fragestellung) ist selbst eine Korrelation von r=0,085 signifikant. Aus diesem Grund scheint uns die Durchführung von Signifikanztests nicht sonderlich ergiebig. Hinzu kommt, daß Signifikanztests sehr voraussetzungsvoll sind und die übliche Vorgehensweise auch nur einen äußerst geringen Informationsgewinn erbringen. (vgl. Martin 1989a). Für unsere Zwecke - nämlich die theoriegeleitete Prüfung von prognostizierten Zusammenhängen - reicht jedenfalls die Betrachtung der Effektstärke. Sie läßt sich aus u.a. aus den Veränderungen der Anteilswerte erkennen. Aus unserer Sicht ist es ein durchaus beachtlicher Effekt, wenn sich der relative Anteil von Unternehmen, der Weiterbildungsmaßnahmen durchführt, beispielsweise von 34% auf 20% reduziert. Im übrigen wurde zur Kontrolle geprüft, ob eine weitere Ausdifferenzierung der (meist dichotomen) Merkmalsausprägungen zu wesentlichen anderen Ergebnissen führt.

5 Empirische Hypothesen

Vor der Präsentation wesentlicher Ergebnisse geben wir in diesem Abschnitt einen kurzen Überblick über die Hypothesen. Dabei unterscheiden wir zunächst Hypothesen zu den „Haupteffekten“ der ausgewählten Einflußgrößen, anschließend wird der verstärkende oder abschwächende Effekt bei der Verwendung von Moderatorvariablen diskutiert. Auf diese Moderationseffekte kommt es an, wenn die

unterschiedlichen Prognosen des transaktionskostenökonomischen und des institutionstheoretischen Ansatzes einander gegenübergestellt werden.

5.1 Haupteffekte

Bei der Zusammenführung der theoretischen Überlegungen mit den konkret erfaßten Variablen ergibt sich zuerst das in der folgenden Abbildung wiedergegebene Bild (vgl. Abbildung 8).

Unabhängige Variable	Theorie	Weiterbildung Facharbeiter	Weiterbildung Un- und Angelernte
Hohe Arbeitslosigkeit	Transaktionskosten	Negativ	negativ
	Institutionen	---	---
Hoher Wettbewerbsdruck	Transaktionskosten	Positiv	----
	Institutionen	---	---
Negative Einschätzung der Ertragslage	Transaktionskosten	Negativ	Negativ
	Institutionen	---	---
Hohes Qualifikationsniveau	Transaktionskosten	Positiv	Negativ
	Institutionen	Positiv	Positiv
Hohe Innovativität	Transaktionskosten	Positiv	---
	Institutionen	Positiv	Positiv
Viele personalwirtschaftliche Instrumente	Transaktionskosten	---	---
	Institutionen	Positiv	Positiv

Abb. 8: Hypothesen zur Korrelation situativer Bedingungen mit dem Weiterbildungsengagement von Unternehmen

Was die Haupteffekte angeht, so unterscheiden sich beide Theorien in dreifacher Hinsicht: Generell lassen sich in bezug auf die „externen Umweltvariablen“ aus

dem Institutionenansatz keine Hypothesen ableiten, während aus dem Rationalitätskalkül des Transaktionskostenansatzes gerade die Effekte von Arbeitslosigkeit und der ökonomischen Situation bedeutsam sein müßten. Umgekehrt besitzt der personalwirtschaftliche Instrumenteneinsatz aus institutionentheoretischer Sicht möglicherweise Bedeutung, während die Transaktionskostentheorie hier indifferent ist. Der ökonomische Ansatz stellt auf die unterschiedlichen Vorteile der Weiterbildung für Facharbeiter oder Un- und Angelernten ab. Hingegen ist in der Institutionenperspektive eine unterschiedliche Behandlung dieser Mitarbeitergruppen eher nicht zu begründen. Transaktionskostentheoretisch sollten Unternehmen vor allem die „Leistungsträger“ weiterbilden, weil sich nur diese Investition auch „rechnet“. In Betrieben mit vielen qualifizierten Arbeitskräften sollten also vor allem auch die Facharbeiter von der Weiterbildung profitieren. Die Un- und Angelernten gewinnen dagegen in Betrieben mit einem generell geringen Qualifikationsniveau strategische Bedeutung und sollten in diesen Betrieben daher auch *relativ* (d.h. im Vergleich mit den Betrieben mit einem hohen Qualifikationsniveau) intensiver weitergebildet werden. Nach der Institutionentheorie ist der gegenteilige Effekt zu erwarten. Unternehmen mit einem hohen Qualifikationsniveau sind ganz allgemein stark um Weiterbildung bemüht. Im Zuge eines Spillover-Effekts profitieren davon alle Mitarbeitergruppen. Steigt das Qualifikationsniveau, dann dürften von der steigenden Weiterbildungsaktivitäten also auch die Un- und Angelernten profitieren. Ganz analog ist die Argumentation der Institutionentheorie im Hinblick auf die Innovativität. Die Transaktionskostentheorie sagt voraus, daß innovative Unternehmen – wegen der in diesen Unternehmen gegebenen technologischen Voraussetzungen und der dadurch bedingten Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung – auch große Weiterbildungsinvestitionen in ihre Facharbeiter tätigen werden. Bezüglich der Beeinflussung der Weiterbildung für Un- und Angelernte durch die Innovativität lassen sich aus der Transaktionskostentheorie dagegen keine klaren Aussagen gewinnen.

5.2 Moderationseffekte

Der Kern unserer Argumentation richtet sich jedoch nicht auf die beschriebenen Haupteffekte. Primär geht es uns um die Beziehung zwischen der Arbeitslosigkeit und dem Weiterbildungsverhalten von Unternehmen sowie um die Bedeutsamkeit der angeführten Variablen in der Vermittlung dieses Zusammenhangs. In den Begriffen der Mehrvariablenanalyse ausgedrückt: Wir wollen untersuchen, inwieweit das Qualifikationsniveau, die Innovativität und die Personalarbeit die Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit und Weiterbildung „spezifizieren“. Die „Spezifikation“ beschreibt eine bestimmte logische Anordnung in einer Mehrvariablenbeziehung (vgl. Lazarsfeld 1976, Martin 1994, S. 248 ff.). Eine Spezifikation ist gegeben, wenn eine Beziehung (in unserem Fall die Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit und Weiterbildung) in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich stark ist. Wir behaupten also beispielsweise, daß die Beziehung zwischen der Arbeitslosigkeit und Weiterbildung durch die Innovativität moderiert wird. In der Gruppe der innovativen Unternehmen wird man – so unsere Hypothese – keine Korrelation zwischen der Arbeitslosigkeit und der Weiterbildung der Facharbeiter finden. Das heißt, wir gehen von der Hypothese aus, daß sich innovative Unternehmen in ihrer Weiterbildungspolitik von der Arbeitslosigkeit nicht beeindrucken lassen. Sie werden ihre Facharbeiter ganz unabhängig von der Arbeitsmarktsituation betreiben. Wie man sieht, schließen wir uns mit dieser Hypothese der Argumentation der Institutionentheorie an. Dies gilt auch bezüglich der übrigen Korrelationen, soweit Institutionentheorie und Transaktionstheorie zu widersprüchlichen Voraussagen kommen.

Bedingungen	Niedrig	Hoch	Niedrig	hoch
Qualifikationsniveau	Negativ		Negativ	null
Innovativität	Negativ		Negativ	Null
Instrumenteneinsatz			null	Null
Ertragslage	Negativ	Negativ	Negativ	Negativ

Arbeitnehmergruppe	Un- und Angelernte	Facharbeiter

Abb. 9: Hypothesen über den Zusammenhang zwischen der Arbeitslosigkeit und der Weiterbildung in unterschiedlichen Situationen (freie Felder: keine Hypothesen)

6 Ergebnisse

Im folgenden präsentieren wir zunächst einige allgemeine Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten der Betriebe, die auch Aufschluß über die uns verwendete Stichprobe geben. Nach dieser Datenbeschreibung gehen wir auf die von uns postulierten Haupteffekte ein, das heißt auf die einfachen Beziehungen zwischen den „unabhängigen“ und den „abhängigen“ Variablen. Anschließend nehmen wir gemäß unserer Hypothesen eine weitergehende Differenzierung vor und zeigen exemplarisch anhand des Zusammenhangs von regionaler Arbeitslosigkeit und des spezifischen Weiterbildungsangebots für Facharbeiter bzw. un-/angelernten Arbeitern, in welcher Weise die Hypothesen von den empirischen Daten bestätigt werden.

6.1 Deskription des Weiterbildungsverhaltens

Ausgangspunkt unserer empirischen Analyse ist die einfache Beobachtung, daß auch in den Zeiten einer aufkommenden „Wissensgesellschaft“ beileibe nicht alle Betriebe tatsächlich auch eigene Weiterbildung anbieten oder die Weiterbildungsteilnahme ihrer Mitarbeiter aktiv unterstützen. In einem Aufsatz haben Düll und Bellmann (1998) auf der Basis des vorliegend ebenfalls verwendeten großzahligen Datensatzes, dem IAB-Betriebspanel 1997, ausführlich Niveau und Strukturen des betrieblichen Weiterbildungsangebots untersucht. Die nachfolgende Abbildung 10 zeigt in der ersten Spalte die Ergebnisse zunächst für alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in *Westdeutschland*. (Die Unternehmen und Betriebe in den neuen Bundesländern sollen wegen der in Abschnitt 4 genannten Besonderheiten außer Betracht bleiben.) Bei der Ermittlung dieser Zahlen wurden die Stichprobenangaben von rund 4.000 befragten Betrieben hochgerechnet auf die Grundgesamtheit von ca. 1,6 Mio westdeutschen Betrieben zu diesem Zeitpunkt. Wie der Tabelle entnommen werden kann, haben in der ersten Jahreshälfte

1997 rund 37% aller Betriebe irgendeine Form von betrieblicher Weiterbildung, ganz unabhängig von der davon begünstigten Mitarbeitergruppe, angeboten oder unterstützt. Über die verschiedenen Wirtschaftsbereiche gesehen ergibt sich hierbei bereits ein differenziertes Bild, worauf wir im folgenden aber nicht weiter eingehen können.

Wirtschaftsbereiche	Weiterbildungsangebot insgesamt			Weiterbildungsangebot für **Fach-arbeiter**	Weiterbildungsangebot für **Un-/ angelernte Arbeiter**
	Betriebsproportional hochgerechnete Angaben (in %)		Ungewichtete Stichprobenangaben (in %)		
Bergbau / Energie / Wasser	88	100	100	**86**	**33**
Verarbeitendes Gewerbe	37	86	94	**87**	**52**
Baugewerbe	30	58	74	**47**	**5**
Handel	36	85	87	**48**	**22**
andere private Dienstleistungen	39	83	96	**57**	**29**
Organ. Ohne Erwerbszweck/öffentl. Dienst	50	98	97	**65**	**27**
Durchschnitt	**37**	**85**	**94**	**77**	**43**
Fallzahl der jeweiligen Stichprobe	*Ca. 4000*	*770*	*770*	***678***	***680***

Abb. 10: Betriebe mit Weiterbildungsangebot insgesamt, für Facharbeiter und un- oder angelernte Arbeiter nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen -Gegenüberstellung von hochgerechneten Angaben und Stichprobendaten

Angesichts des ausgeprägten Größeneffekts bei der Verbreitung betrieblicher Weiterbildungsangebote (siehe auch Abschnitt 4) überrascht es nicht, daß in der Größenordnung der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten bereits 85% davon „weiterbildungsaktiv“ sind. Diese ebenfalls betriebsproportional hochgerechnete Quote des Weiterbildungsangebots beruht auf 770 Fällen in der IAB-Stichprobe

1997. Im folgenden verwenden wir jedoch ausschließlich die ungewichteten Stichprobendaten, wie sie z.B. für einzelne Wirtschaftsbereiche in den letzten drei Datenspalten der Tabelle ausgewiesen werden. Für unseren Analysezweck kommt es nämlich nicht darauf an, daß zum Ausgleich einer nach der Betriebsgröße disproportional gezogenen Stichprobe die Angaben gewichtet werden. Innerhalb der von uns abgegrenzten Stichprobe (d.h. Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitern und einem hinreichend großen Stamm an gewerblichen Arbeitnehmern) engagieren sich über neun von zehn Betrieben mit eigenen Weiterbildungsmaßnahmen – im Spektrum von „klassischen" Lehrveranstaltungen bis hin zu arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsformen (zur ausführlichen Beschreibung vgl. Düll/Bellmann 1998). Für die Analyse bezüglich der vorliegend betrachteten *unabhängigen* Variablen ist dies aber unschädlich, denn für das „Weiterbildungsangebot für Facharbeiter" bzw. das „Weiterbildungsangebot für un-/angelernte Arbeiter" fallen die empirischen Verteilungen ganz anders aus. Insgesamt bieten ca. 77% der Betriebe unserer Stichprobe Bildungsmaßnahmen für Facharbeiter an, aber nur 43% auch für Un-/Angelernte[5] - ein deutlicher Hinweis für die unterschiedlichen Bildungschancen dieser Gruppen im Betrieb (vgl. auch Düll/Bellmann 1999). Die Varianz in der Frage zum Weiterbildungsangebot ist groß genug, auch in der gewählten Stichprobenabgrenzung bleibt die Frage interessant, welche Faktoren zu einem betrieblichen Angebot für Facharbeiter bzw. für un-/angelernte Arbeiter führen. Den theoretischen Annahmen zufolge untersuchen wir nun als nächstes die Haupteffekte der externen und internen Umweltvariablen.

6.2 Haupteffekte

Die ökonomischen Umweltbedingungen entfalten nicht alle deutliche Effekte. Wie aber der transaktionskostentheoretischen Argumentation nach zu erwarten war, zeigt sich eine deutliche Wirkung der Arbeitslosigkeit auf das Weiterbildungsengagement der Betriebe und Unternehmen. Während in den Regionen mit wenigen Arbeitslosen (Arbeitslosenquote von weniger als 7,4%) immerhin 86% der Betriebe

5 Die zugrunde liegenden Fallzahlen für das Weiterbildungsangebot für Facharbeiter bzw. Un-/Angelernte sind niedriger, da nicht alle „weiterbildungsaktiven" Arbeitgeber auch vollständige und konsistente Angaben zur Weiterbildung einzelner Mitarbeitergruppen gemacht haben.

Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter anbieten, sind es in den Regionen mit relativ vielen Arbeitslosen (Arbeitslosenquote von mehr als 13,5%) nur noch 67%. Eine deutlich negative Korrelation zwischen dem Niveau der regionalen Arbeitslosigkeit und dem Weiterbildungsangebot zeigt sich auch dann, wenn die betrachteten Betriebe anhand der Arbeitslosenquoten in zwei Gruppen geteilt werden. Der gleiche Effekt der regionalen Arbeitslosigkeit tritt auch in bezug auf die Weiterbildung un- oder angelernter Arbeitnehmer ein, wenngleich auf einem unterschiedlichen Niveau (vgl. Abbildung A2 im Anhang). Der vom Arbeitgeber selbst so empfundene Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck besitzt die erwartete positive (wenngleich geringe) Wirkung auf das Weiterbildungsangebot, und zwar sowohl für Facharbeiter als dem „Kern“ des betrieblichen Humankapitals als auch für die Gruppe der formal niedriger Qualifizierten. Insbesondere bei dem Aspekt der ökonomischen Situation, für den ökonomische Erklärungsansätze am ehesten einen eindeutigen Effekt postulieren würden, ergibt sich kein entsprechendes Ergebnis. Die Einschätzung der Ertragslage hat weder für die Facharbeiter noch die andere Gruppe einen Einfluß auf das Weiterbildungsengagement (vgl. Abbildung A3 im Anhang). Dies muß nun nicht bedeuten, daß Unternehmen nicht sensibel auf die Ertragslage reagieren würden, was ihre Weiterbildung angeht. Es bedeutet nur, daß das grundsätzliche Engagement, die Entscheidung für oder gegen Weiterbildung, offenbar nicht von den (eher kurzfristigen) Ertragseinschätzungen beeinflußt wird. Mit Blick auf die von uns ausgewählten Umweltvariablen halten wir an dieser Stelle fest, daß die Arbeitslosigkeit ganz eindeutig auf die grundlegenden Weiterbildungsentscheidungen wirkt, während die beiden anderen – sicherlich auch nicht fehlerfrei „gemessenen“ – Faktoren eher zu vernachlässigen sind. Aber nicht nur die Umweltvariable „Arbeitslosigkeit“, auch die „internen“ Variablen, die auf die Art der Produktionstechnologie und des Arbeitsprozesses verweisen, sind eng mit dem Weiterbildungsverhalten verknüpft. So liegt der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen, die zugleich Weiterbildung für Facharbeiter anbieten, bei 85%. Bei der – kleineren – Gruppe von „nicht-innovativen“ Betrieben fällt der entsprechende Anteil deutlich niedriger aus, er liegt nur bei 61%. Ähnliche Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben ergeben sich für die Weiterbildung der un- oder angelernten Arbeiter (vgl. Abbildung A4 im Anhang). Ein

solch deutlicher Effekt ist bei einer rein ökonomischen Perspektive nicht zu erwarten. Wir werten dieses Ergebnis als Hinweis darauf, daß Institutionen eine Ausstrahlungskraft auch auf die Arbeitnehmergruppen haben, die nur bedingt als die eigentlichen Träger des Leistungsprozesses gelten können. Neben der „Technologie“ des Leistungsprozesses, sollte – jedenfalls nach der Institutionentheorie – auch die Personalarbeit einen Unterschied machen: Unternehmen, in denen die Personalarbeit einen hohen Stellenwert haben, engagieren sich auch stärker in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (vgl. Martin 1989b). Dies ist aus institutionentheoretischer Sicht hoch plausibel. Je stärker sich eine Institution wie die Personalarbeit etabliert hat, desto größeres Gewicht erhalten auch die Tätigkeitsfelder, die dieser Institution üblicherweise zugewiesen werden.

Bei unserer Auswertung betrachten wir – wie oben beschrieben – inwieweit die Betriebe verschiedene Maßnahmen des kontrollierenden Human Resource Management einsetzen (siehe Abschnitt 4). Dabei zeigt sich – wie erwartet – eine licher Zusammenhang mit der Weiterbildung. Diese Abhängigkeit bleibt im übrigen auch bestehen, wenn man den Einfluß der Betriebsgröße kontrolliert. Das kationsniveau der Belegschaft bringt ein anderes Weiterbildungsmuster hervor. Aus Sicht beider hier betrachteter Theorien war zu erwarten, daß Unternehmen mit einem unterdurchschnittlichen Qualifikationsniveau nur wenige Weiterbil-Weiterbildungsanstrengungen unternehmen. Dies trifft tatsächlich aber für die Facharbeiterweiterbildung nicht zu, d.h. diese Betriebe betreiben nicht seltener Weiterbildung als Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Qualifikationsniveau. In Verbindung mit der Weiterbildung der Ungelernten macht dieses Ergebnis Sinn, denn dort gibt es einen ebenfalls nur auf den ersten Blick „gegensinnigen“ Effekt. Man sollte erwarten, daß Unternehmen mit einem hohen Qualifikationsniveau sowohl die Fachkräfte als auch die Ungelernten intensiv weiterbilden, weil Unternehmen mit einer hochqualifizierten Belegschaft besonderes Interesse am Erhalt und der Weiterentwicklung der verfügbaren Qualifikationen haben und chend Weiterbildungskapazitäten aufbauen, um den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter zu bedienen. Zwar richten sich derartige Maßnahmen primär an die hochqualifizierten Arbeitnehmer, aber auch die weniger Qualifizierten dürften hier-

von durch Mitnahme- oder Spillover-Effekte profitieren.[6] Tatsächlich zeigt sich auf der von uns gewählten Analyseebene (es geht nicht um die sität“ innerhalb der einzelnen Betriebe, sondern darum, ob sich der Betrieb überhaupt um Weiterbildung bemüht) das Gegenteil: Von den Unternehmen mit einem geringen Qualifikationsniveau bietet jedes zweite auch Weiterbildungsveranstaltungen für Ungelernte an, von den Unternehmen mit einem hohen Qualifikationsniveau ist es dagegen nur jedes dritte (vgl. Abbildung A4 im Anhang). Offenbar orientiert sich die angebotene Weiterbildung eben auch am Bedarf, d.h. an den Trägern des Produktionsprozesses. In Hochqualifikationsbetrieben sind dies primär die Facharbeiter, in Niedrigqualifikationsbetrieben eben auch die Ungelernten. Folgerichtig steigt die Wahrscheinlichkeit, daß in Hochqualifikationsbetrieben primär die Facharbeiter, in Niedrigqualifikationsbetrieben Facharbeiter und Ungelernte gleichermaßen weitergebildet werden.

Unabhängige Variable	Zusammenhang mit der Weiterbildung von Facharbeitern	Zusammenhang mit der Weiterbildung von Ungelernten
Arbeitslosigkeit	Negativ	Negativ
Wettbewerbsdruck	Positiv	Positiv
Ertragslage	Neutral	Neutral
Innovativität	Positiv	Positiv
Qualifikationsniveau	Neutral	Negativ
Instrumenteneinsatz	Positiv	Positiv

Abb. 11: Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse: Haupteffekte

Abbildung 11 gibt die Haupteffekte zusammenfassend wieder. Besonders eindrucksvoll sind die Wirkungen der regionalen Arbeitslosigkeit und der Produktinnovationen auf die grundlegende Entscheidung der Betriebe, Weiterbildung für die

6 Siehe zu einem empirischen Beleg anhand der Daten des Cranfield-Projektes Martin 1994. Tatsächlich deutet sich dieser Effekt auch in den Daten des Betriebspanel an, nämlich dann, wenn man die Weiterbildungsintensität (d.h. die spezifischen Teilnahmequoten) und nicht wie hier die generelle Weiterbildungsteilnahme betrachtet.

beiden Gruppen der gewerblichen Arbeitnehmer anzubieten. Auf diese Aspekte konzentrieren wir uns daher im folgenden.

6.3 Moderator-Hypothesen

Wie bewähren sich nun unsere Moderator-Hypothesen? Die Unterschiede der beiden betrachteten organisationstheoretischen Ansätze kristallisieren sich an der These, wonach institutionelle Größen den Zusammenhang zwischen ökonomischer Situation und Personalpolitik (hier: zwischen Arbeitslosigkeit und Weiterbildungsengagement) „vermitteln“ sollen.

Diese These wird im wesentlichen von den vorliegenden Daten bestätigt.

Exemplarisch kommt dies bei der Berücksichtigung der Variable „Innovativität“ zum Ausdruck. Abbildung 12 zeigt, daß sich der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Weiterbildungsengagement „auflöst“ (d.h. die Korrelationen gehen gegen Null), wenn man sich auf innovative Unternehmen konzentriert. Dies gilt für die Gruppe der Facharbeiter ebenso wie für die Gruppe der An- und Ungelernten.

	Weiterbildung für Facharbeiter		Weiterbildung für An- und Ungelernte	
Arbeitslosigkeit	Nicht-innovative Unternehmen	Innovative Unternehmen	Nicht-innovative Unternehmen	Innovative Unternehmen
Geringe regionale Arbeitslosigkeit	69% (62)	87% (218)	34% (62)	52% (220)
Hohe regionale Arbeitslosigkeit	54% (80)	83% (196)	21% (80)	46% (196)
Korrelation Arbeitslosigkeit – Weiterbildung	r = - 0,16	r = - 0,06	r= - 0,14	r = - 0,04

Abb. 12: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot in unterschiedlichen Konstellationen von Arbeitslosigkeit und Innovativität

Aus Sicht der Institutionentheorie war dieses Ergebnis zu erwarten. In innovativen Unternehmen sind der Aufbau und die Pflege des Humankapitals Kernelemente des organisationalen Selbstverständnisses. Daran ändert auch die steigende externe Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitnehmern auf den relevanten Teilarbeitsmärkten nichts, wenn die Arbeitslosigkeit höher ist. Aus Sicht der Transaktionskostentheorie vermittelt das empirische Ergebnis einen zwiespältigen Eindruck. In bezug auf die an- und ungelernten Arbeiter ist eigentlich zu erwarten, daß die höhere Verfügbarkeit dieser Arbeitnehmergruppen auf dem Arbeitsmarkt für die Unternehmer Anlaß ist, die Humankapitalinvestitionen für diese Arbeitnehmergruppen zu senken – und zwar unabhängig vom Grad der Innovativität des Unternehmens. Auch bezüglich der Facharbeiter treffen die Voraussagen der Transaktionskostentheorie nur bedingt ein. Wie oben ausgeführt wurde, war zu erwarten, daß die steigende Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt die Weiterbildungsanstrengungen für *alle* Arbeitnehmergruppen reduzieren würde – sicherlich zwar für die An- und Ungelernten in stärkerem Maße, aber eben auch für die Facharbeiter. Tatsächlich verschwindet der Arbeitsmarkteffekt aber fast völlig auch für diese zweite Gruppe der qualifizierten Arbeitnehmer.

Der Einfluß des betrieblichen Qualifikationsniveaus auf die Beziehung zwischen regionaler Arbeitslosigkeit und dem generellen Weiterbildungsangebot entspricht unseren Erwartungen, zumindest was die Facharbeiter angeht (vgl. Abbildung A5 im Anhang). Hohe Qualifikationen der Organisationsmitglieder lösen ebenso wie Innovativität der Organisation Beharrungstendenzen in der verfolgten Personalpolitik aus. Ein Unternehmen, dessen Charakter nicht zuletzt von Investitionen in Humankapital geprägt ist, verläßt dieses Verhaltensmuster nicht ohne weiteres, sondern verzichtet im Zweifelsfall auf die ökonomische Opportunität. Ein solcher moderierender Effekt des betrieblichen Qualifikatonsniveaus tritt bei der Weiterbildung der un- und angelernten Arbeiter nicht auf. Hier bleiben die – i.d.R. negativen – Korrelationen auch dann erhalten, wenn eine differenzierte Betrachtung (nach Betrieben mit verschiedenen Anteilen qualifizierter Arbeitskräfte) vorgenommen wird (vgl. Abbildung A6 im Anhang). Betrachten wir als letztes den moderierenden Einfluß der Personalarbeit. In bezug auf die Facharbeiter ist auch bei unterschied-

lich „intensiver“ Verwendung von personalwirtschaftlichen Kontrollinstrumenten der Zusammenhang von Weiterbildungsangebot mit regionaler Arbeitslosigkeit stets negativ (vgl. Abbildung A7 im Anhang). Bei den un- und angelernten Arbeitnehmern tritt allerdings ein Institutioneneffekt auf, der dem der Innovativität genau entgegengesetzt ist. Je mehr die ausgewählten personalwirtschaftliche Kontrollinstrumente eingesetzt werden, desto enger wird der negative Zusammenhang zwischen regionaler Arbeitslosigkeit und dem Weiterbildungsangebot für diese Teilgruppe (vgl. Abbildung A8 im Anhang). In der nachfolgenden Abbildung 13 sind die Ergebnisse zu Innovativität und Personalarbeit noch einmal schematisch gegenübergestellt. Sie zeigen, daß Institutionen nicht notwendigerweise immer einen „bewahrenden“ Effekt besitzen, nicht selten dienen sie dazu, den einem Wirtschaftsunternehmen ohnehin innewohnenden Impuls zur Ökonomisierung noch zu verstärken. In manchen ökonomischen Lehrbüchern wird diese Aufgabe der Personalarbeit nicht zufällig besonders herausgestellt.

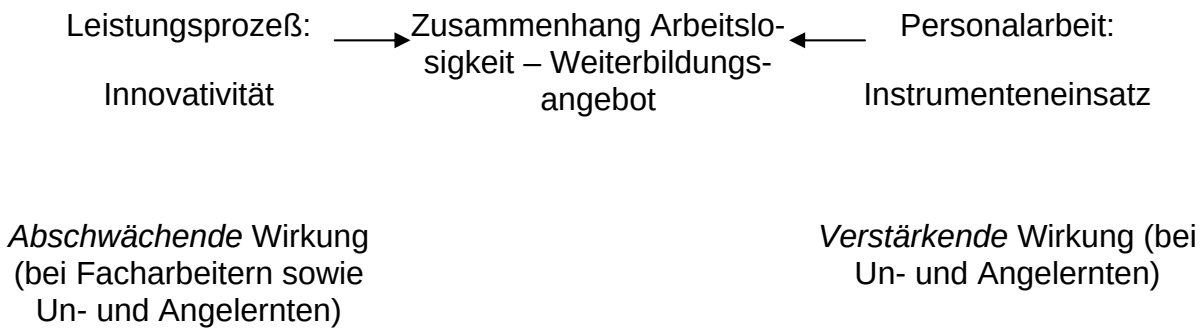

Abb. 13: Beharrungs- und Ökonomisierungstendenzen bei der Weiterbildung im Kontext von Arbeitslosigkeit

Allerdings gilt dieser Zusammenhang nur für die Gruppe der un- und angelernten Arbeitnehmer. Bezüglich der Weiterbildung der Facharbeiter hat die Personalarbeit keinen „moderierenden“ Effekt. Generell ohne Auswirkungen ist die Einschätzung zur Ertragssituation, d.h. unabhängig davon, ob die Ertragssituation als eher positiv oder eher negativ beurteilt wurde, verändert sich dadurch der – negative – Zu-

sammenhang zwischen regionaler Arbeitslosigkeit und dem Weiterbildungsangebot für die betrachteten Mitarbeitergruppen nicht.

6.4 Make or Buy: Muster von Bildung und Beschäftigung

Arbeitslosigkeit erhöht die Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Wie beschrieben, ergibt sich daraus auch eine Reduktion der Weiterbildungsanstrengungen. In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit gibt es relativ viele Betriebe, die keinerlei Weiterbildung betreiben. Unsere bisherige Argumentation stellte die Überlegung heraus, daß es sich Unternehmen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit „leisten können“ auf Weiterbildung zu verzichten, weil sie die Bildungsinvestitionen relativ leicht auf die Arbeitnehmer „abwälzen“ können. Wir wollen nun noch eine zweite Argumentationslinie verfolgen. Diese richtet sich auf die Frage, ob es tatsächlich so etwas wie eine Substitution zwischen Beschäftigung und Bildung gibt. Leider liegen uns keine lückenlosen und umfangreichen Zeitreihendaten vor, anhand derer man dieser Frage gründlicher nachgehen könnte. Wir müssen uns daher mit den eingeschränkten Möglichkeiten einer Querschnittanalysen begnügen. Hierzu kombinieren wir die Merkmale „Beschäftigung“ und „Weiterbildung“, d.h. wir betrachten Unternehmen, die im Jahr 1997 Facharbeiter eingestellt haben bzw. keine Einstellungen von Facharbeitern vorgenommen haben und unterscheiden gleichzeitig danach, ob diese Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter durchgeführt haben oder nicht. Dabei interessiert uns, wie gesagt, ob es zu einer Substitution der Weiterbildung durch Beschäftigung kommt, ob Unternehmen mit zunehmender Arbeitslosigkeit also eher neue Mitarbeiter mit passenden Qualifikationen einstellen als ihre bisherigen Mitarbeiter auszubilden.[7]

Betrachten wir zunächst die Unternehmen, die neue Facharbeiter eingestellt haben. In den Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit (< 7,4%) kommen auf ein Unternehmen, das keine Weiterbildungsmaßnahmen anbietet, fast sieben Unterneh-

men mit Weiterbildung (Verhältnis 1:6,7). Die Weiterbildungsunternehmen bilden also eine deutliche Mehrheit. In den Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit (> 13,5%) reduziert sich die Weiterbildung allerdings nicht unerheblich, das Verhältnis von Weiterbildungsbetrieben zu Nicht-Weiterbildungsbetrieben beträgt nur noch etwa 3,3:1 (vgl. Abbildung A9 im Anhang). In diesem Ergebnis kann man durchaus ein Indiz dafür erblicken, daß Weiterbildung durch Beschäftigung substituiert wird.

In den Unternehmen, die keine Mitarbeiter eingestellt haben ist dieser Effekt allerdings noch stärker, denn dort verändert sich das Verhältnis der Nicht-Weiterbildungsbetriebe zu den Weiterbildungsbetrieben mit zunehmender Arbeitslosigkeit von 1:1,6 auf 1:6,7. In diesem Fall (keine neue Beschäftigung) kann natürlich nicht von einem Substitutionseffekt gesprochen werden. Da die betrachteten Unternehmen keine Mitarbeiter einstellen, deutet dieser Befund wohl auf einen echten „Beschäftigungseffekt“: im Zuge einer nachlassenden Beschäftigung reduzieren Unternehmen auch ihre Weiterbildungsanstrengungen.

Verändert sich das Bild, wenn wir auch hier weiter nach innovativen und nicht-innovativen Unternehmen differenzieren? Im wesentlichen werden die bereits im vorangegangenen Abschnitt 6.3 berichteten Ergebnisse bestätigt. Eine Substitutionsstrategie läßt sich jedenfalls nur in den nicht-innovativen Unternehmen erkennen,[8] im Segment der innovativen Unternehmen wirkt sich steigende Arbeitslosigkeit nicht auf das Weiterbildungsverhalten aus.[9] Auch deuten die Zahlen darauf hin, daß der oben angeführte negative Beschäftigungseffekt auf die Weiterbildung

[7] Leider können wir diese „Ober-Hypothese“ nicht direkt prüfen. Wir können nur prüfen, ob es in Regionen mit höherer Arbeitslosigkeit (relativ) weniger Weiterbildungsunternehmen gibt, die ihre Beschäftigung erhöhen, als in Regionen mit geringerer Arbeitslosigkeit. Dies müßte sich jedenfalls bei der Gültigkeit der Oberhypothese ergeben. Die tatsächlich geprüfte Hypothese ist also eine abgeleitete Hypothese. Die „Bestätigung“ der abgeleiteten Hypothese ist aber in gewisser Weise auch eine Bestätigung der allgemeineren Hypothese.

[8] Das Verhältnis der Weiterbildungsbetriebe zu den Nicht-Weiterbildungsbetrieben reduziert von 2,6:1 auf 1,6:1 (gegenübergestellt sind Bezirke mit geringer Arbeitslosigkeit und Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit vgl. Abb. A10 im Anhang, betrachtet sind bei dieser Auswertung wiederum nur die Betriebe, die auch Arbeitnehmer einstellen).

[9] Das Verhältnis der Weiterbildungsbetriebe zu den Nicht-Weiterbildungsbetrieben erhöht sich sogar von 7,1:1 auf 11,5:1 (gegenübergestellt sind Bezirke mit geringer Arbeitslosigkeit und Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit vgl. Abb. A10 im Anhang, betrachtet sind bei dieser Auswertung wiederum nur die Betriebe, die auch Arbeitnehmer einstellen).

bei den innovativen Unternehmen geringer sein dürfte, als bei den nicht-innovativen Unternehmen (vgl. Abbildung A10 im Anhang).

Aus personalwirtschaftlicher Sicht ist aber nicht nur die Innovativität, sondern auch das Qualifikationsniveau von Interesse. Kommt ihm für den Substitutionseffekt und den Beschäftigungseffekt eine Bedeutung zu? Ein erkennbarer Zusammenhang mit dem Substitutionseffekt besteht nicht. Das Qualifikationsniveau verstärkt jedoch sehr deutlich den Beschäftigungseffekt: Unternehmen mit einem geringen Qualifikationsniveau reduzieren dann, wenn sie kein neues Personal einstellen – bei zunehmender Arbeitslosigkeit – in erheblichem Umfang ihre Weiterbildungsanstrengungen,[10] während Unternehmen mit einem hohen Qualifikationsniveau diesbezüglich keine Reduzierung vornehmen (vgl. Abbildung A11 im Anhang). Zusammenfassend läßt sich deshalb festhalten, daß hohe Innovativität und hohe Qualifikation bezüglich ihren Qualifizierungsanstrengungen deutliche „Beharrungstendenzen“ auslösen. Ein Unternehmen, dessen Charakter von Investitionen in Humankapital geprägt ist, verläßt dieses Verhaltensmuster nicht ohne weiteres, sondern verzichtet im Zweifelsfall auf die (kurzfristige) ökonomische Opportunität, die sich aus steigenden Arbeitslosenzahlen ergibt.

6.5 Zusammenfassung

In Abbildung 14 sind ausgewählte Ergebnisse im Überblick dargestellt. Im wesentlichen liefern die empirischen Daten eine Bestätigung unserer Hypothesen.

Bedingungen	Niedrig	Hoch	niedrig	hoch
Innovativität	r = - 0,14	r = - 0,04	r= - 0,16	r = - 0,06
Instrumenteneinsatz	r = + 0,03	r = - 0,12	r = - 0,11	r = - 0,08
Qualifikationsniveau	r = + 0,09	r = - 0,15	r= - 0,11	r = ± 0,00
Ertragslage	r = - 0,09	r = - 0,08	r= - 0,16	r = - 0,10

[10] Das Verhältnis von Weiterbildungsbetrieben zu Nichtweiterbildungsbetrieben verschlechtert sich von 5,0:1 in Bezirken mit geringer Arbeitslosigkeit auf 2,1:1 in Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung A11 im Anhang, betrachtet sind hier nur die Betriebe, die im betrachteten Jahr 1997 keine Mitarbeiter eingestellt haben.

Arbeitnehmergruppe	Un- und Angelernte	Facharbeiter

Abb. 14: Korrelationen zwischen der Arbeitslosigkeit und der Weiterbildung in unterschiedlichen Situationen11

Es gibt allerdings eine Ausnahme. Unter der Bedingung eines geringen Qualifikationsniveaus wurde von beiden Theorien ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Weiterbildung vorausgesagt, weil anzunehmen ist, daß Unternehmen, die keine mächtige Humankapitalausstattung besitzen und damit auch kaum weiterbildungsförderliche Institutionen ausbilden, den ökonomischen Vorteil nutzen, den hohe Arbeitslosenzahlen bieten. Tatsächlich ergibt sich aber ein positiver Zusammenhang. Warum sollten Betriebe mit hohen Quoten an Ungelernten in Zeiten der Arbeitslosigkeit aber mehr Ungelernte weiterbilden als in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit? Eine Erklärung könnte in der – auch in Westdeutschland – bei hoher Arbeitslosigkeit verstärkt einsetzenden öffentlichen Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Fortbildungsmaßnahmen liegen. Leider können wir diesen Effekt nicht isolieren, da die Daten eine entsprechende Differenzierung nicht erlauben. Aus diesem Grund bleibt diese Erklärung etwas spekulativ.

7 Diskussion der emprischen Ergebnisse

Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, daß sich die berichteten Ergebnisse zu einem stimmigen Muster fügen. Die grundsätzliche Weiterbildungsentscheidung von Unternehmen wird gleichermaßen von ökonomischen als auch institutionellen Größen beeinflußt, ohne daß dem ein oder anderen Erklärungsansatz angesichts der hier präsentierten Empirie ein eindeutiger Vorzug zu geben wäre. Was folgt daraus? Welches Licht werfen die empirischen Erkenntnisse auf die angestellten organisationstheoretischen Überlegungen und umgekehrt, welche Rolle können Organisationstheorien bei der Analyse empirisch ermittelter Zusammenhänge spielen?

7.1 Beurteilung der Theorie

Widerlegt unsere Analyse eine der beiden referierten organisationstheoretischen Ansätze? Wohl kaum, denn die Natur dieser Ansätze entzieht sich jedem Versuch einer direkten Widerlegung. Wir sind zwar wie üblich vorgegangen, wir haben aus den theoretischen Prämissen einige Schlußfolgerungen gezogen, diese in ein empirisches Konzept umgesetzt und letzteres mit den Daten des Betriebspanel des IAB konfrontiert. Dabei stellte sich heraus, daß die empirischen Daten nicht mit allen theoretischen Überlegungen verträglich sind. Methodologisch ist dieses Vorgehen nur folgerichtig. Dennoch ergeben sich logische Probleme und zwar aus möglichen Bruchstellen in der „Ableitung“ unserer Voraussagen. Damit sind die Grenzen unserer Untersuchung angesprochen. Ein großes Problem stellt sich bereits bei der Zuordnung der theoretischen Konstrukte zu den empirischen Variablen. So mag strittig sein, ob die Variable „Produktinnovation“ wirklich geeignet ist die „Innovativität“ eines Unternehmens abzubilden und ob der gewählte empirische Indikator „Qualifikationsniveau“ in hinreichender Weise auf die Spezifität der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung (Transaktionskostentheorie) bzw. auf die Bildungstradition (Institutionentheorie) verweist. Problematisch ist auch die Gleichsetzung der Arbeitslosigkeit in der Region mit der Arbeitsmarktsituation der einzelnen in der Region tätigen Unternehmen. Außerdem sagen die uns zur Verfügung stehenden pauschalen Arbeitslosenzahlen nichts genaues über die Verfügbarkeit der von uns speziell betrachteten Arbeitnehmergruppen. Und schließlich ist die Betrachtung der regionalen Arbeitslosigkeit nur ein Ersatz für die eigentlich interessierende Zeitraumbetrachtung. Die genannten methodischen Probleme machen deutlich, daß unsere Analyse es nicht erlaubt, von einer Widerlegung z.B. des Transaktionskostenansatzes zu sprechen, nur weil die aus dieser Theorie abgeleiteten Voraussagen mit unseren Daten häufig nicht konform gehen. Unsere empirischen Ergebnisse können nur Anlaß für „Fragen“ sein, die an die theoretische Ar-

11 Die Tabelle ist wie folgt zu lesen (Beispiele): Die Korrelation zwischen der Arbeitslosigkeit und der Weiterbildung für un- und angelernte Arbeitnehmer beträgt bei innovativen Betrieben r=-0,04, bei nicht-innovativen Betrieben dagegen r=-0,14. Die Korrelation zwischen der Arbeitslosigkeit und der Weiterbildung für Facharbeiter beträgt bei Betrieben mit einem hohen Qualifikationsniveau der Belegschaft r=0,00, bei Betrieben mit einem geringen Qualifikationsniveau der Belegschaft dagegen r=-0,11.

gumentation zu stellen sind. Die zentrale Frage, die zu beantworten wäre und auf die wir uns hier konzentrieren wollen, lautet, weshalb sich bestimmte Unternehmen dem ökonomischen Kalkül widersetzen und ihre Mitarbeiter auch dann weiterbilden, wenn die Arbeitsmarktbedingungen einen Verzicht auf Weiterbildung zulassen. Hierzu liefert die Institutionentheorie allerdings eine geradlinige und einleuchtende Erklärung. Die Transaktionskostentheorie steht dagegen vor erheblichem Erklärungsbedarf. Dieser läßt sich ignorieren und durch den Verweis auf die von uns angesprochenen Unschärfen in der Ableitung empirischer Aussagen zur Seite schieben. Eine derartige Vorgehensweise ist aber wenig konstruktiv. Angemessener erscheint uns eine theoretische Entgegnung. So kann insbesondere auf das Problem der ungenügenden Spezifikation hingewiesen werden. Dieses Problem entsteht aufgrund der von uns vorgenommenen ceteris paribus Argumentation. Bei der Ableitung unserer Hypothesen haben wir nicht sämtliche Größen berücksichtigt, die in der Transaktionskostentheorie eine Rolle spielen. Abgestellt haben wir lediglich auf die Humankapitalspezifität und damit stillschweigend unterstellt, daß die anderen Variablen (z.B. die Unsicherheit) mit unserer Moderatorvariablen, insbesondere der Innovativität, in keinem systematischen Zusammenhang stehen. Es ist aber zu vermuten, daß innovative Leistungsprozesse fast naturnotwendig mit höherer Unsicherheit verknüpft sind. Innovation wird wesentlich getragen vom Engagement der Arbeitnehmer und läßt sich nur bedingt durch Planungs- und Kontrollmechanismen hervorbringen. Damit steht der Arbeitgeber vor einem besonderen Kontrollproblem, denn er hat keine Sicherheit dafür, daß seine Arbeitnehmer das notwendige Engagement auch tatsächlich aufbringen. Eine vielversprechende Möglichkeit, dieses Kontrollproblem zu lösen, besteht in der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und zwar deswegen, weil Weiterbildung externe Steuerung durch interne Steuerung ersetzen kann. Weiterbildung vermittelt Verhaltensstandards, sie induziert die Übernahme von Regeln professionellen Handelns und fördert die Entstehung von Kompetenzgefühlen und Produzentenstolz und damit „instrinsisch motiviertes“ Arbeitsverhalten. Dieses hat gegenüber „extrinsisch anreizorientiertem“ Arbeitsverhalten für den Arbeitgeber viele Vorteile. Investition in Weiterbildung liefert demnach neben der unmittelbaren Fähigkeitserweiterung einen nicht unbedeutenden motivationalen Nebenertrag.

Der Abbau von Weiterbildung aus kurzfristig opportunistischem Interesse dürfte diesen Ertragsquelle zum Versiegen bringen. Aus ökonomischer Rationalität kann also eine Entkopplung der betrieblichen Maßnahmen von unmittelbaren Verwertungsvorteilen (also der Verzicht auf Abschiebung der Bildungslasten auf die Arbeitnehmer) durchaus „ökonomisch“ sein. Damit wäre auch aus Sicht der tionskostentheorie unser vorderhand widersprüchliches Resultat „erklärt“. Fraglich bleibt allenfalls, ob der gemeinsame Effekt der beiden von der tentheorie herausgestellten Variablen (Spezifität und Unsicherheit) hinreicht, um das „vollständige“ Verschwinden des Zusammenhangs zwischen Weiterbildung und Arbeitslosigkeit zu erklären. Jedenfalls kann festgehalten werden, daß sich bei Berücksichtigung weiterer theoretische Argumente die Voraussagen der tionskostentheorie und die der Institutionentheorie einander annähern.

7.2 Beurteilung der Empirie

Ein zentrales Problem in der Vermittlung zwischen theoretischen und empirischen Aussagen liegt in der Zuordnung der empirischen Variablen zu den theoretischen Konstrukten. Hier gibt es eine letztlich nie vollständig einzulösende Bringschuld der empirischen Forschung. Diese konzentriert sich verständlicherweise auf leicht operationalisierbare und unmittelbar zugängliche Größen. Damit steht sie aber in der Gefahr, inhaltslose Datenmengen zu produzieren, denen man nur vermittels nachträglichlicher Interpretationskunst Sinn abzutrotzen in der Lage ist. Nur - das Problem benennen, heißt nicht, es auch zu lösen. Läßt sich ein theoretisches Konstrukt wie beispielsweise die Transaktionsspezifität überhaupt in befriedigender Weise empirisch abbilden? Der Erfassung mit standardisierten Fragen ist schwer vorstellbar, da sich die „Spezifität“ je nach Branche und Arbeitnehmergruppe, je nach Tätigkeitsgruppe und Arbeitsposition, ja, je nach Arbeitsprozeß und Lebenssituation der einzelnen Arbeitnehmer unterschiedlich darstellt. Ein Urteil über die Transaktionsspezifität auf der Ebene des Unternehmens wird immer ein pauschales Urteil sein und ist deswegen auch immer erheblichen Meßproblemen ausgesetzt. Alle nur denkbaren Indikatoren können immer nur auf das eigentlich Gemeinte „verweisen“, aber nicht sicher treffen. Die Sozialforschung wählt

angesichts dieser Problemlage häufig den Weg der Indexbildung. In unserem Fall könnte man beispielsweise die „Innovativität“ und das „Qualifikationsniveau“ zu einer gemeinsamen Indexvariable zusammenführen. Tatsächlich treten die von uns berichteten Effekte schärfer hervor, wenn wir diese beiden von uns betrachteten „Moderatorvariablen“ zu einem Index verbinden. Unter betrieblich ungünstigen Konstellationen vermindert sich der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung für Facharbeiter betreiben, geradezu dramatisch, wenn die Arbeitslosigkeit steigt (von 86% in Regionen mit unterdurchschnittlicher auf 49% in Regionen mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (r= - 0,39)). Zieht man als dritte Moderatorvariable die Unterteilung in „wissensintensive“ und Low-Knowledge-Branchen hinzu (vgl. zu einer solchen Klassifikation von Wirtschaftszweigen ZEW u.a. 1999), dann wird dieser Effekt noch größer. Unter sehr ungünstigen Voraussetzungen (Low-Knowledge-Bereich, geringes Qualifikationsniveau, keine Innovationen), vermindert die Arbeitslosigkeit das Weiterbildungsengagement der Betriebe für ihre Facharbeiter von 83% (geringe Arbeitslosigkeit) auf 35% (hohe Arbeitslosigkeit). Dies entspricht einer Korrelation von r=-0,50, die sich erwartungsgemäß verliert, wenn sich die ungünstigen Ausgangsbedingungen verändern, d.h. wenn sich die Qualifikation, die Innovativität oder die Produktintelligenz der betrachteten Unternehmen verbessern. Indexbildung ist aber nur bedingt ein Ausweg aus der Zuordnungsproblematik von theoretischem Konstrukt und empirischer Meßgröße. Zumal dann, wenn die Indexvariablen auf so unterschiedliche Phänomene verweisen, wie in unserem Fall, denn dann besteht die Gefahr, daß die Indexbildung mehr verdeckt als klärt. Möglicherweise existieren aber doch einigermaßen brauchbare empirische Konzepte, die den theoretischen Größen „Spezifität“, „institutionelle Verankerung“ usw. näher sind als die von uns verwendeten Variablen. Es lohnt sich jedenfalls, nach derartigen Variablen Ausschau zu halten, auch wenn die konkrete Messung stets den Charakter von Kompromissen behalten wird. Dies gilt um so mehr, wenn man nicht – wie in unserem Aufsatz – Theorien betrachtetet, die von vornherein mit Makrogrößen arbeiten, sondern sich mit Mikroprozessen beschäftigen. Zu denken ist insbesondere an Theorien der organisationalen Entscheidungsfindung. Die Beschäftigung mit diesen Theorien ist jedenfalls dann anzuraten, wenn man zugesteht, daß sich die Erklärung unternehmerischer Verhal-

tensweisen (wie beispielsweise das Angebot von bzw. der Verzicht auf Bildungsmaßnahmen) nur partiell durch den Verweis auf strukturelle Rahmenbedingungen erledigt. Tatsächlich dürfte sich die erklärte Varianz erheblich größer sein, wenn es gelänge, Variablen der Entscheidungsfindung in die Analyse mit einzubeziehen. Die methodische Alternative, in Fallstudien die in Frage stehenden Mikroprozesse zu untersuchen (vgl. Weber u.a. 1994), hat ihre Verdienste, läßt aber das Problem ungelöst, wie man derartige Prozesse auf der Makroebene abbildet.

8 Fazit und Ausblick

Unsere Ergebnisse resümierend, profitiert nun die empirische Analyse des Weiterbildungsverhaltens von einer organisationstheoretischen Betrachtung? Trotz der Probleme, die sich im Zuge unserer Analyse gezeigt haben, wollen wir diese Frage vorbehaltlos bejahen. Die theoretische Analyse ist schon deswegen sinnvoll, weil sie überhaupt erst die Voraussetzungen dafür schafft, daß weiterreichende Fragen gestellt werden können. Wenn sich beispielsweise herausstellt, daß Großunternehmen im Durchschnitt nicht mehr Weiterbildung betreiben als mittlere Unternehmen (oder, ein anderes Beispiel: daß Banken besonders intensiv Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, wenig Weiterbildung dagegen in der Textilindustrie zu finden ist), dann mag man diese Ergebnisse mehr oder weniger „interessant“ finden. Von einem Verständnis davon, was Unternehmen dazu veranlaßt große Summen in Weiterbildung zu investieren, ist man damit aber immer noch so weit wie möglich entfernt. Theorien beschreiben Verhaltensmechanismen, die erklären, weshalb bestimmte empirische Phänomene miteinander korrelieren. Um diese grundlegenden Zusammenhänge geht es der Wissenschaft. Wissenschaftliche Analyse ist daher notwendigerweise theoretische Analyse. Ein Verzicht auf theoretische Analyse verbaut sich von vornherein die Hauptwege zu vertiefter Einsicht. Ein Beispiel: eine gängige Vorstellung läuft darauf hinaus, Weiterbildung als „technisches“ Problem zu begreifen. Danach werden Unternehmen dann in Weiterbildung investieren, wenn die Leistungserstellung in einem Unternehmen „wissensintensiv“, also auf ständige Neuausrichtung des Wissens angewiesen ist. Interessanterweise wird oft auch der Transaktionskostentheorie eine derartige Sichtweise

unterstellt. Wenig ist weniger richtig. Die Transaktionskostentheorie macht darauf aufmerksam, daß nicht dort in Weiterbildung investiert wird, wo sie „technisch“ notwendig ist, sondern dort, wo Weiterbildung „ökonomisch“ die bessere Alternative ist. Wenn Weiterbildungsanstrengungen in wissensintensiven Betrieben sehr hohe Transaktionskosten verursachen, dann werden die betroffenen Betriebe zu Alternativen, also etwa zum Zukauf von Wissen übergehen. Dies ist manchmal sehr einfach, nämlich beispielsweise dann, wenn auf dem Markt spezialisierte Anbieter auftreten, denen es erstens (z.B. aufgrund von Spezialisierungsvorteilen) leicht fällt, ständig auf der Höhe des technischen Wissens zu sein und die zweitens über die Fähigkeit verfügen, ihr Wissen ohne große Umstände in den Prozeß der Leistungserstellung „einzuspeisen“ (z.B. durch „Modularisierung“ ihrer Wissensleistungen). Beratungsunternehmen sind hauptsächlich damit beschäftigt, eben dies zu leisten, nämlich organisationsextern verfügbare Wissenspotentiale anschlußfähig zu halten. Und es läßt sich daher auch in Weiterführung transaktionskostentheoretischer Überlegungen voraussagen, daß dort, wo dies bislang nur unzureichend gelingt, das ökonomische Kalkül die notwendige „Phantasie“ entwickeln wird, um diese Situation zu ändern. Bestimmte Rahmenbedingungen vorausgesetzt, wird es – so die Argumentation – „dem Markt“ gelingen, entsprechende Angebote zu schaffen. Aktuelle Beispiele liefern die Bemühungen von Großunternehmen, den Prozeß der originären Leistungserstellung an flexibel einsetzbare Subunternehmen auszulagern. Es ist gewissermaßen ein Verdient der Transaktionskostentheorie, daß sie den Forscher aufruft, den manchmal nicht offen zutage liegenden ökonomischen Bewegungskräften nachzuspüren. Andere Theorien haben andere Verdienste. Die Institutionentheorie beispielsweise stellt – wie oben beschrieben – Fragen nach der Legitimation von betrieblichen Prozessen, nach der Vernetzung einzelner Institutionen (z.B. einer mit Bildungsmaßnahmen verkoppelten Karriereplanung) mit anderen Institutionen (z.B. der Hierarchiestruktur) und nach den Stabilitätsbedingungen des Institutionengefüges. Wir wollen hierauf nicht näher eingehen, sondern nur darauf hinweisen, daß diesbezüglich viele Fragen erst noch aufzuarbeiten wären. Andere Theorien stellen ähnliche aber auch andere Fragen und geben partiell auch andere Antworten bei der Beschreibung der Weiterbildungslogik von Unternehmen. Es ist jedenfalls in höch-

stem Maße wünschenswert, daß die Weiterbildungsforschung sich des Potentials der vorhandenen organisationstheoretischen Ansätze bedient. Umgekehrt ließen sich dann an der Behandlung der Weiterbildungsfrage exemplarisch auch die Stärken und Schwächen der Ergebnisse der organisationstheoretischen Forschung festmachen.

Literatur

ALEWELL, D. 1997: DIE FINANZIERUNG BETRIEBLICHER WEITERBILDUNGSINVESTITIONEN. ÖKONOMISCHE UND JURISTISCHE ASPEKTE, WIESBADEN

ALEWELL, D. (1998): WARUM FINANZIEREN ARBEITGEBER TRANSFERIERBARE WEITERBILDUNG? IN: ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FORSCHUNG, 50. JG. H. 4, S. 315-335

ALEWELL, D./HACKERT, B. 1998: BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK IM LICHTE DES TRANSAKTIONSKOSTENANSATZES, IN: MARTIN, A./NIENHÜSER, W. (HRSG.): PERSONALPOLITIK, MÜNCHEN/MERING, S. 31-52

BAETHGE, M. U.A. 1990: FORSCHUNGSSTAND UND FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN IM BEREICH BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG - AUS SICHT VON ARBEITNEHMERN, IN: DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG U. WISSENSCHAFT (HRSG.), BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG, STUDIEN – BILDUNG - WISSENSCHAFT BD. 88, BAD HONNEF

VON BARDELEBEN, R./ SAUTER, E. 1995: FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG, IN: BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS, 24, H. 6, S. 32-38

BÄUMER, J. 1999: WEITERBILDUNGSMANAGEMENT. EINE EMPIRISCHE ANALYSE DEUTSCHER UNTERNEHMEN, MÜNCHEN U. MERING

BECKER, G.S. 1962: INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL ANALYSIS, IN: JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, SUPPLEMENT, 70, S. 9-49

BRONNER, R. 1998: WEITERBILDUNGSKONZEPTE, IN: MARTIN, A./MAYRHOFER, W./NIENHÜSER, W. (HRSG.): DIE BILDUNGSGESELLSCHAFT IM UNTERNEHMEN? MÜNCHEN/MERING, S. 165-180

BRONNER, R./APPEL, W./WIEDEMANN, V.: EMPIRISCHE PERSONAL- UND ORGANISATIONSFORSCHUNG, MÜNCHEN/WIEN 1998

DÜLL, H. 1999: VIELE TUN VIEL, ANDERE ABER NICHTS..., IN: SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT, BERUFLICHE BILDUNG UND FRAUEN DES LANDES BERLIN / CEDEFOP – EUROPÄISCHES ZENTRUM FÜR DIE FÖRDERUNG DER BERUFSBILDUNG (HRSG.), „KOMPETENZ. DIENSTLEISTUNG. PERSONALENTWICKLUNG. WELCHE QUALIFIKATIONEN FORDERT DIE ARBEITSGESELLSCHAFT DER ZUKUNFT?“, READER ZUM FACHKONGREß AM 9./10.12.1998, BERLIN

DÜLL, H./BELLMANN, L. 1998: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND. EINE THEORETISCHE UND EMPIRISCHE ANALYSE MIT DEN DATEN DES IAB-BETRIEBSPANELS 1997, IN: MITTEILUNGEN AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, 31, S. 205-225

DÜLL, H./BELLMANN, L. 1999: DER UNTERSCHIEDLICHE ZUGANG ZUR BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG NACH QUALIFIKATION UND BERUFSSTATUS. EINE ANALYSE AUF DER BASIS DES IAB-BETRIEBSPANELS 1997 FÜR WEST- UND OSTDEUTSCHLAND., IN: MITTEILUNGEN AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, 32, S. 70-84

GEHLEN, A. 1962: DER MENSCH, 7. AUFLAGE, FRANKFURT A.M.

GERLACH, K./JIRJAHN, U. 1998A: DETERMINANTEN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN: EINE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG MIT DATEN DES HANNOVERANER FIRMENPANELS, IN: PFEIFFER, F./POHLMEIER, W. (HRSG.) (1998): QUALIFIKATION, WEITERBILDUNG UND ARBEITSMARKTERFOLG, BADEN-BADEN, S. 311-337

GERLACH, K./JIRJAHN, U. 1998B: TECHNISCHER FORTSCHRITT, ARBEITSORGANISATION UND QUALIFIKATION. EINE EMPIRISCHE ANALYSE FÜR DAS VERARBEITENDE GEWERBE

NIEDERSACHSENS, IN: MITTEILUNGEN AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, 31, S. 426-437

GREEN, F./MACHIN, S./WILKINSON, D. 1999: TRADE UNIONS AND TRAINING PRACTICES IN BRITISH WORKPLACES, IN: INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, 52, S. 179-195

GREIF, A. 1997: ON THE INTERRELATIONS AND ECONOMIC IMPLICATIONS OF ECONOMIC, SOCIAL, POLITICAL, AND NORMATIVE FACTORS, IN: DROBAK; J.N./NYE, J.V.C. (HRSG.): THE FRONTIERS OF THE NEW INSTITUTIONAL ECONOMICS, S. 57-94

KIESER, A. 1995 (HRSG.): ORGANISATIONSTHEORIEN, STUTTGART/BERLIN/KÖLN

KUWAN, H. 1999: BERICHTSSYSTEM WEITERBILDUNG VII. ERSTE ERGEBNISSE DER REPRÄSENTATIVBEFRAGUNG ZUR WEITERBILDUNGSSITUATION IN DEN ALTEN UND NEUEN BUNDESLÄNDERN, HRSG. V. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, BONN.

LAZARSFELD, P.F. 1976: DIE INTERPRETATION STATISTISCHER BEZIEHUNGEN ALS FORSCHUNGSOPERATION, IN: HUMMEL, H.J./ZIEGLER, R. (HRSG.): KORRELATION UND KAUSALITÄT, STUTTGART, BAND 1, S. 1-15

LYNCH, L.M./BLACK, S.E. 1998: BEYOND THE INCIDENCE OF EMPLOYER-PROVIDED TRAINING, IN: INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, 52, S. 64-81

MARCH, J.G. 1988: ENTSCHEIDUNG UND ORGANISATION, WIESBADEN

MARTIN, A. 1989A: DIE EMPIRISCHE FORSCHUNG IN DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE, STUTTGART

MARTIN, A. 1989B: PERSONALFORSCHUNG IN DER PRAXIS. DIE EMPIRISCHE BEDEUTUNG DER INSTRUMENTE DER PERSONALFORSCHUNG, SCHRIFTEN AUS DEM ARBEITSKREIS BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE VERHALTENSFORSCHUNG, PADERBORN

MARTIN, A. 1993: PERSONALSTRUKTUREN UND BETRIEBLICHE ANREIZPOLITIK, IN: WEBER, W. (HRSG.): ENTGELTSYSTEME, STUTTGART, S. 105-129

MARTIN, A. 1994: PERSONALFORSCHUNG, 2. AUFLAGE, MÜNCHEN/WIEN

MARTIN, A. 1996: DIE ERKLÄRUNG DER PERSONALPOLITIK, SCHRIFTEN AUS DEM INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG, HEFT 5, LÜNEBURG

MARTIN, A./BEHRENDS, T. 1999: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG IM LICHTE DER THEORETISCHEN UND EMPIRISCHEN FORSCHUNG, IN: MARTIN, A./MAYRHOFER, W./NIENHÜSER, W. (HRSG.): DIE BILDUNGSGESELLSCHAFT IM UNTERNEHMEN? MÜNCHEN/MERING, S. 49-82

MARTIN, A./DÜLL, H. 1999: MAKE OR BUY VON HUMANKAPITAL? SCHRIFTEN AUS DEM INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG, HEFT 12, LÜNEBURG

MEAD, G.H. 1934: MIND, SELF AND SOCIETY, CHICAGO/LONDON

NORTH, D. 1992: INSTITUTIONEN, INSTITUTIONELLER WANDEL UND WIRTSCHAFTSLEISTUNG, TÜBINGEN

PAWLOWSKY, P./BÄUMER, J. 1995: KONZEPTE BETRIEBLICHER WEITERBILDUNGSSTRATEGIEN, IN: HEIDACK, C. (HRSG.): ARBEITSSTRUKTUREN IM UMBRUCH, MÜNCHEN, S. 145-161

PERROW, C. 1986: COMPLEX ORGANIZATIONS, 3. AUFLAGE, NEW YORK U.A.

PFEFFER, J. 1997: NEW DIRECTIONS FOR ORGANIZATION THEORY, NEW YORK/OXFORD

POWELL, W.W. 1991: EXPANDING THE SCOPE OF INSITTUIONAL ANALYSIS, IN: POWELL, W.W./DIMAGGIO, P.J. (HRSG.): THE NEW INSTITUTIONALISM IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS, CHICAGO, S. 183-203

ROBERTS, P.W./GREENWOOD, R. 1997: INTEGRATING TRANSACTION COST AND INSTITUTIONAL THEORIES: TOWARD A CONTRAINED-EFFICIENCY FRAMEWORK FOR

TANDING ORGANIZATIONAL DESIGN ADOPTION, IN: ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW, 22, S. 346-373

RODEHUTH, M. 1999: WEITERBILDUNG UND PERSONALSTRATEGIEN, MÜNCHEN/MERING

SCHUMACHER, D. 1997: IMMATERIELLE INVESTITIONEN IN DEUTSCHLAND UND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH, IN: DIW-VIERTELJAHRESHEFTE ZUR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, 66, H. 2, S. 243-257

SCOTT, W. R./MEYER, J.W. 1994: THE RISE OF TRAINING PROGRAMS IN FIRMES AND AGENCIES. AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE, IN: SCOTT, W.R./MEYER, J.W. (HRSG.): INSTITUTIONAL ENVIRONMENTS AND ORGANIZATIONS, THOUSAND OAKS U.A., S. 228-254

SCOTT, W.R. 1995: INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS, THOUSANDS OAKS/LONDON/NEW DEHLI

SHELANSKI, H.A./KLEIN, P.G. 1995: EMPIRICAL RESEARCH IN TRANSACTION COST ECONOMICS, IN: JOURNAL OF LAW, ECONOMICS AND ORGANIZATION, 11, 335-361

VIVELO, F.R. 1988: HANDBUCH DER KULTURANTHROPOLOGIE, MÜNCHEN

WALGENBACH, P. 1998: PERSONALPOLITIK AUS DER PERSPEKTIVE DES INSTITUTIONALISTISCHEN ANSATZES, IN: MARTIN, A./NIENHÜSER, W. (HRSG.): PERSONALPOLITIK, MÜNCHEN/MERING, S. 267-290

WEBER, W. 1985: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG, STUTTGART

WEBER, W. U.A. 1994: BETRIEBLICHE BILDUNGSENTSCHEIDUNGEN. ENTSCHEIDUNGSVERLÄUFE UND ENTSCHEIDUNGSERGEBNISSE, MÜNCHEN/MERING

WILLIAMSON, O.E. 1985: THE ECONOMIC INSTITUTIONS OF CAPITALISM, NEW YORK

WILLIAMSON, O.E./WACHTER, M.L./HARRIS, J.E. 1975: UNDERSTANDING THE EMPLOYMENT RELATION: THE ANALYSIS OF IDIOSYNCRATIC EXCHANGE, IN: BELL JOURNAL OF ECONOMICS, 6, S. 250-278

ZENTRUM FÜR EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG/ NIEDERSÄCHSISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG/ DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG/ FRAUNHOFER-INSTITUT SYSTEMTECHNIK UND INNOVATIONSFORSCHUNG/ WISSENSCHAFTSSTATISTIK IM STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT/ WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN FÜR SOZIALFORSCHUNG 1999: ZUR TECHNOLOGISCHEN LEISTUNGSFÄHIGKEIT DEUTSCHLANDS. ZUSAMMENFASSENDER ENDBERICHT 1998, GUTACHTEN IM AUFTRAG DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, BONN

Anhang

	Rel. Anteil	Fallzahl
Arbeitslosenquote (klassiert) (1997)	100%	769
- bis 7,4%	15%	116
- 7,4% bis 8,6%	17%	132
- 8,6% bis 9,8%	18%	137
- 9,8% bis 11,5%	16%	124
- 11,5 bis 13,5%	16%	122
- mehr als 13,5%	18%	138
Arbeitslosenquote (Medianteilung) (1997)	100%	769
- hohe (über 9,8%)	50%	384
Wettbewerbsdruck (1998)	100%	525
- hoher	79%	414
Ertragslage im Vorjahr (1996)	100%	598
- befriedigend	22%	130
- neutral	32%	191
- unbefriedigend	46%	277
Qualifikationsniveau des Vorjahres (Medianteilung) (1996)	100%	734
- hoch	50%	367
Innovativität (1998)	100%	621
- hoch (mit Produktinnovationen innerhalb der letzten zwei Jahre)	25%	153
Zugehörigkeit zu „wissensintensiven“ Wirtschaftszweig (1997)	100%	771
- wissensintensive Branche	47%	362
Personalarbeit /Einsatz von personalwirtschaftlichen Instrumenten (1998)	100%	620
- keines oder nur eines von drei Kontrollinstrumenten	32%	201
- zwei von drei Kontrollinstrumenten	32%	200
- drei Kontrollinstrumente	35%	219

Abb. A1: Liste der unabhängigen Variablen (in Klammern Befragungsjahr des IAB-Betriebspanels)

Regionale Arbeitslosigkeit	Weiterbildungsangebot für Facharbeiter	Weiterbildungsangebot für un-/ angelernte Arbeiter	Fallzahl
Arbeitslosenquote (klassiert)			
- bis 7,4%	86%	54%	101
- 7,4% bis 8,6%	76%	44%	127
- 8,6% bis 9,8%	82%	45%	123
- 9,8% bis 11,5%	73%	32%	111
- 11,5 bis 13,5%	74%	38%	102
- mehr als 13,5%	67%	40%	125
Arbeitslosenquote (Medianteilung)			
- hoch	73%	37%	334
- niedrig	82%	48%	342

Abb. A2: Anteil an Weiterbildungsbetrieben bei unterschiedlichen regionalen Arbeitslosenquoten

Ökonomische Situation	Weiterbildungsangebot für Facharbeiter	Weiterbildungsangebot für un-/ angelernte Arbeiter	Fallzahl
Wettbewerbsdruck			
- hoher	83%	49%	370
- keiner bis mittlerer	77%	41%	342
Ertragslage im Vorjahr			
- befriedigend	80%	44%	116
- neutral	79%	45%	163
- unbefriedigend	82%	48%	252

Abb. A3: Anteil an Weiterbildungsbetrieben in unterschiedlicher ökonomischer Situation

Betriebstyp	Weiterbildungs-angebot für Facharbeiter	Weiterbildungs-angebot für un-/ angelernte Arbeiter	Fallzahl
Qualifikationsniveau			
- hoch	74%	32%	326
- gering	80%	51%	321
(Produkt-) Innovativität			
- hoch	85%	49%	410
- gering	61%	27%	140
Einsatz von personalwirtschaft-lichen Instrumenten			
- keines oder eines	70%	37%	180
- zwei	86%	44%	172
- drei	83%	51%	197

Abb. A4: Anteil an Weiterbildungsbetrieben bei unterschiedlichen internen Kontextfaktoren

	Geringer Anteil an Qualifizierten im Betrieb	Mittlerer Anteil an Qualifizierten im Betrieb	Hoher Anteil an Qualifizierten im Betrieb
Geringe regionale Arbeitslosigkeit	83% (117)	87% (122)	70% (95)
Hohe regionale Arbeitslosigkeit	74% (107)	75% (98)	70% (115)
Korrelation Arbeitslosigkeit – Weiterbildungsangebot für Facharbeiter	r = - 0,11	r = - 0,09	r =0,00

Abb. A5: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot für Facharbeiter in unterschiedlichen Konstellationen von regionaler Arbeitslosigkeit und betrieblichem Qualifikationsniveau

	Geringer Anteil an Qualifizierten im Betrieb	Mittlerer Anteil an Qualifizierten im Betrieb	Hoher Anteil an Qualifizierten im Betrieb
Geringe regionale Arbeitslosigkeit	49% (119)	53% (122)	34% (95)
Hohe regionale Arbeitslosigkeit	58% (107)	36% (98)	20% (115)
Korrelation Arbeitslosigkeit – Weiterbildungsangebot für Un-/ Abgelernte	r = + 0,09	r = - 0,18	r = - 0,15

Abb. A6: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot für un- und angelernte Arbeiter in unterschiedlichen Konstellationen von regionaler Arbeitslosigkeit und betrieblichem Qualifikationsniveau

	Verwendung keines oder eines „Kontrollinstrumentes“ in der Personalarbeit	Verwendung von zwei „Kontrollinstrumenten“ in der Personalarbeit	Verwendung don drei „Kontrollinstrumenten“ in der Personalarbeit
Geringe regionale Arbeitslosigkeit	75% (91)	89% (89)	86% (99)
Hohe regionale Arbeitslosigkeit	65% (93)	83% (83)	80% (99)
Korrelation Arbeitslosigkeit – Weiterbildungsangebot für Facharbeiter	r = - 0,11	r = - 0,08	r = - 0,08

Abb. A7: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot für Facharbeiter in unterschiedlichen Konstellationen von regionaler Arbeitslosigkeit und des Ausmaßes des personalwirtschaftlichen Instrumenteneinsatzes

	Verwendung keines oder eines „Kontroll-instrumentes“ in der Personalarbeit	Verwendung von zwei „Kontroll-instrumenten“ in der Personalarbeit	Verwendung don drei „Kontroll-instrumenten“ in der Personalarbeit
Geringe regionale Arbeitslosigkeit	36% (92)	50% (90)	57% (99)
Hohe regionale Arbeitslosigkeit	39% (93)	37% (83)	44% (99)
Korrelation Arbeitslosigkeit – Weiterbildungsangebot für Un-/ Abgelernter	r = + 0,03	r = - 0,13	r = - 0,12

Abb. A8: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot für un- und angelernte Arbeiter in unterschiedlichen Konstellationen von regionaler Arbeitslosigkeit und des Ausmaßes des personalwirtschaftlichen Instrumenteneinsatzes

Arbeitslosenquote	Weder Weiterbildung noch Beschäftigung	Keine Weiterbildung aber Beschäftigung	Weiterbildung, keine Beschäftigung	Weiterbildung und Beschäftigung	Summe Fallzahl
bis 7,4%	6,1%	7,1%	39,4%	47,5%	100% 99
7,4% bis 8,6%	13,0%	10,6%	39,8%	36,6%	100% 123
8,6% bis 9,8%	8,9%	8,9%	44,7%	37,5%	100% 123
9,8% bis 11,5%	15,7%	8,3%	36,1%	39,8%	100% 108
11,5 bis 13,5%	19,8%	4,0%	38,6%	37,6%	100% 101
mehr als 13,5%	24,4%	8,1%	40,7%	26,8%	100% 123

Abb. A9: Austauschmuster Weiterbildung – Einstellungen bei Facharbeitern in Abhängigkeit von der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit in der Region	Innovativität der Unternehmen	Weder Weiterbildung *noch Beschäftigung*	Weiterbildung, *keine Beschäftigung*	Keine Weiterbildung aber Beschäftigung	Weiterbildung und Beschäftigung
Geringe Arbeitslosigkeit	Keine Innovationen	*18,0%*	*41,0%*	11,5% ↔	29,5%
	Innovationen	*7,4%*	*44,2%*	6,0% ↔	42,4%
Hohe Arbeitslosigkeit	Keine Innovationen	*33,3 %*	*29,5%*	14,1% ↔	23,1%
	Innovation	*13,3%*	*41,5%*	3,6% ↔	41,5%

Abb. A10: Alternativstrategien Einstellung vs. Weiterbildung bei innovativen und nicht-innovativen Unternehmen

Qualifikationsniveau des Unternehmens	Ausmaß der Arbeitslosigkeit	Weder Weiterbildung *noch Beschäftigung*	Weiterbildung, *keine Beschäftigung*	Keine Weiterbildung aber Beschäftigung	Weiterbildung und Beschäftigung
Geringe Qualifikation	Geringe A.losigkeit	*10,3%* ↔	*51,7%*	6,0%	31,9%
	Hohe A.losigkeit	*20,0%* ↔	*43,8%*	5,7%	30,5%
Hohe Qualifikation	Geringe A.losigkeit	*17,0%*	*28,7%*	12,8%	41,5%
	Hohe A.losigkeit	*21,9%*	*33,3%*	7,9%	36,8%

Abb. A11: Alternativstrategien Einstellung vs. Weiterbildung bei Unternehmen mit hohem bzw. geringem Qualifikationsniveau