



Materialien

Stefan Bender
Michael Fertig
Katja Görlitz
Martina Huber
Stefan Hummelsheim
Petra Knerr
Alexandra Schmucker
Helmut Schröder

**WeLL – Berufliche Weiterbildung
als Bestandteil lebenslangen Lernens**
Bisherige Arbeiten und Perspektiven

Impressum

Vorstand des RWI

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)

Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat

Dr. Eberhard Heinke (Vorsitzender);

Dr. Henning Osthues-Albrecht; Dr. Rolf Pohlig; Reinhold Schulte
(stellv. Vorsitzende);

Manfred Breuer; Oliver Burkhard; Dr. Hans Georg Fabritius;
Hans Jürgen Kerkhoff; Dr. Thomas Köster; Dr. Wilhelm Koll;
Prof. Dr. Walter Krämer; Dr. Thomas A. Lange; Reinhard Schulz;
Hermann Rappen; Dr.-Ing. Sandra Scheermesser

Forschungsbeirat

Prof. Michael C. Burda, Ph.D.; Prof. David Card, Ph.D.; Prof. Dr. Clemens Fuest;
Prof. Dr. Justus Haucap; Prof. Dr. Walter Krämer; Prof. Dr. Michael Lechner;
Prof. Dr. Till Requate; Prof. Nina Smith, Ph.D.

Ehrenmitglieder des RWI

Heinrich Frommknecht; Prof. Dr. Paul Klemmer †; Dr. Dietmar Kuhnt

RWI Materialien Heft 61

Herausgeber:

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Hohenzollernstraße 1-3, 45128 Essen, Tel. 0201 – 8149-0

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2010

Schriftleitung:

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Redaktionelle Bearbeitung:

Joachim Schmidt

Konzeption und Gestaltung:

Julica Marie Bracht, Daniela Schwindt, Benedict Zinke

ISSN 1612-3573

ISBN 978-3-86788-226-2

Stefan Bender, Michael Fertig, Katja Görlitz, Martina Huber
Stefan Hummelsheim, Petra Knerr, Alexandra Schmucker und Helmut Schröder

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

Bisherige Arbeiten und Perspektiven

Heft 61



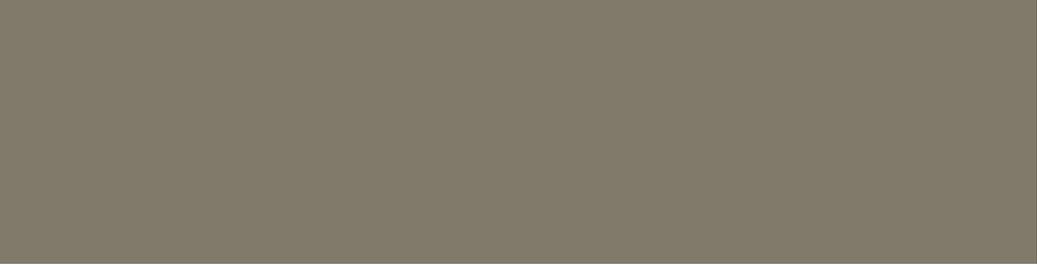
Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISSN 1612-3573

ISBN 978-3-86788-226-2

1. Einleitung	5
2. Die WeLL-Daten	7
2.1 WeLL-Zusatzerhebung Betriebe 2007	7
2.2 Arbeitnehmerbefragung WeLL-Erhebung 2007, 2008 und 2009	8
Auswahlgrundlage und Stichprobe	8
Inhalte der Befragungen	9
Erhebungsmethode und Durchführung der Interviews	11
2.3 Verknüpfungsmöglichkeiten der Daten	12
3. Weitere Aktivitäten des Projektteams	13
3.1 Möglichkeiten zur Datennutzung für externe Forscher	13
3.2 Publikationen mit den WeLL-Daten	13
Projektrelevante Forschungsarbeiten	14
3.3 Die WeLL-Kontrasterhebung	15
3.4 Sonstige projektrelevante Aktivitäten	15
4. Ausblick	16
• Literatur	17



1. Einleitung

Vor dem Hintergrund des technologischen Wandels und der demographischen Herausforderungen ist lebenslanges Lernen eine Voraussetzung für den beruflichen Erfolg der Erwerbstätigen. Die Einführung neuer Technologien, organisatorische Änderungen und die Verlängerung des Erwerbslebens erfordern die Bereitschaft und Befähigung der Arbeitnehmer, permanent etwas Neues zu lernen. Auf diese Weise kann in der heutigen, durch stetigen Wandel gekennzeichneten Zeit die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhöht werden. In diesem Zusammenhang gewinnt die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern immer stärker an Bedeutung, wodurch auch die Gewinnung von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu diesem Thema zunehmend wichtiger wird.

Die Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Erwerbstätigen in Deutschland ist das vorrangige Ziel des Projekts „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL). Insbesondere sollen Fragen zu den Determinanten und Effekten der beruflichen Weiterbildung beantwortet werden. Dafür wurde ein *Linked Employer-Employee*-Datensatz erhoben, welcher in seinem Erhebungsdesign bisher einzigartig für Deutschland ist. Informationen von Beschäftigten können mit den Angaben ihres Arbeitgebers kombiniert werden, um die Interaktion von betrieblicher und individueller Entscheidung bei der Analyse zu berücksichtigen. Dies wird vor allem deshalb als bedeutsam erachtet, da Weiterbildungsentscheidungen häufig gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffen werden. Dementsprechend verteilen sich auch die Kosten und Erträge zwischen den beiden Akteuren. Um bei der Analyse des Weiterbildungsverhaltens den betrieblichen Kontext konstant halten zu können, wurde ein Erhebungsdesign gewählt, bei dem viele Arbeitnehmer aus einer vergleichsweise geringen Zahl von Betrieben befragt wurden.

Das Kernstück der Daten bildet die *WeLL-Arbeitnehmerbefragung*, die als Panelerhebung mit drei Erhebungswellen geplant war. Zunächst wurden 149 Betriebe u.a. nach den Kriterien Betriebsgröße, Branche, Standort, Weiterbildungs- und Investitionsaktivitäten ausgewählt. Die Beschäftigten dieser Betriebe stellten die Grundgesamtheit für die Befragung der Arbeitnehmer dar. Der Arbeitnehmerbefragung vorgelagert war die einmalig durchgeführte *WeLL-Zusatzerhebung Betriebe*, die den Zweck verfolgte, das Weiterbildungsverhalten von Betrieben näher zu beleuchten. Unter anderem wurden hier Informationen zu den Themen Ziele, Finanzierung, Organisation, Durchführung der Weiterbildung und Auswahl der Teilnehmer erfasst.

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

Zwischen Mai und August 2007 nahmen 98 Betriebe an der Zusatzerhebung teil. Zwischen Oktober 2007 und Januar 2008 wurde dann die erste Welle der Arbeitnehmerbefragung mit 6 404 telefonischen Interviews realisiert. Inhaltliche Schwerpunkte bildeten neben dem Weiterbildungsverhalten der Person die berufliche Situation und deren Veränderung im Zeitverlauf, Zufriedenheitsindikatoren sowie soziodemographische und haushaltsbezogene Merkmale und Fragen zu Erwartungen.

Die zweite Panelwelle fand zwischen August und November 2008 mit 4 894 Personen statt und die dritte im selben Zeitraum des darauffolgenden Jahres mit 4 930 Befragten. Um Panelmortalität auszugleichen, wurden in der zweiten und dritten Welle Neufälle in das Panel aufgenommen, wobei es sich hierbei um Personen handelte, die neu in einem der WeLL-Zielbetriebe eingestellt wurden. In der zweiten und dritten Welle kam ein Fragenkomplex zu Persönlichkeitsdimensionen und zur Bedeutung von Bildung und Bildungssparen hinzu. Weitreichende Analysemöglichkeiten ergeben sich darüber hinaus durch die Möglichkeit der Verknüpfung der Befragungsdaten mit administrativen Quellen. Die Daten können mit den im IAB vorliegenden Prozessdaten verknüpft werden, die z.B. Auskunft über die zurückliegende Erwerbsbiographie (u.a. Mobilität und Leistungsempfangsperiode), das Bruttotagesentgelt und Merkmale des Betriebs liefern.

WeLL wird von dem Projektteam bestehend aus dem RWI, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) bearbeitet. Die Leibniz-Gemeinschaft finanzierte die Erhebung der ersten drei Wellen der Arbeitnehmerbefragung, zusätzliche Mittel hat das IAB zur Verfügung gestellt. Aufgrund der Innovativität und des beträchtlichen Analysepotenzials des Datensatzes hat sich das Kooperationssteam entschieden, das Projekt auf die Erhebung einer vierten Panelwelle auszudehnen. Die Finanzierung wird aus Mitteln des IAB, des RWI und des DIE bereitgestellt.

Dieser Bericht stellt die bisherigen Aktivitäten des Kooperationsteams dar. Im nächsten Abschnitt werden die WeLL-Zusatzerhebung bei Betrieben und die WeLL-Arbeitnehmerbefragungen im Detail vorgestellt, was den größten Teil der Arbeiten des Projektteams in der Zeit seit Förderung des Projekts durch die Leibniz-Gemeinschaft darstellte. Danach werden der Datenzugang für externe Wissenschaftler, bisherige Publikationen und die außerdem durchgeführte WeLL-Kontrasterhebung vorgestellt. Im Anschluss wird über die Verstetigung des Projekts durch die Erweiterung um die vierte Welle berichtet.

2. Die WELL-Daten

2. Die Well-Daten

Die Grundgesamtheit der Well-Arbeitnehmerbefragung wurde in einem zweistufigen Auswahlverfahren definiert. Zuerst wurden die Betriebe nach bestimmten Merkmalen ausgewählt und im Anschluss die Arbeitnehmer aus diesen Betrieben.

2.1 Well-Zusatzerhebung Betriebe 2007

Die Betriebe wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt: Es wurden nur Betriebe mit 100 bis 1999 Beschäftigten berücksichtigt, die im Jahr 2005 am Betriebspanel teilgenommen hatten. Sowohl Betriebe aus dem Dienstleistungssektor als auch aus dem Verarbeitenden Gewerbe wurden befragt. Auch wurden nur Bundesländer in die Grundgesamtheit einbezogen, deren landespolitische Förderung von Weiterbildung sich zum Ziehungszeitpunkt unterschied. In Westdeutschland waren dies Bayern, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen, in Ostdeutschland Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen. Zwar wurde so nur ein engerer Kreis von Betrieben für die Grundgesamtheit in Betracht gezogen, jedoch sind die Merkmale so gewählt, dass eine gewisse Bandbreite an Betrieben vertreten ist. Aus Betrieben mit gleichen Merkmalen wurden nun Zellen gebildet, wovon jeweils die Betriebe mit der höchsten und niedrigsten Investitionstätigkeit (definiert als Summe aller im Vorjahr getätigten Investitionen) für die Stichprobe ausgesucht wurden. Darüber hinaus wurden alle Betriebe ausgewählt, die im Jahr 2005 laut Betriebspanel keine Weiterbildungsinvestitionen getätigt hatten. Insgesamt wurden 167 Betriebe mit der Bitte um Teilnahme an der Zusatzerhebung angeschrieben.

Die Befragung wurde als *face-to-face* Interview von Mitarbeitern des IAB durchgeführt. Befragt wurden zum größten Teil Personalbeauftragte oder Personen, die für Organisation und Durchführung von Weiterbildung zuständig waren. Die Befragung als mündliches Interview zu konzipieren, hatte den Vorteil, dass den befragten Personen Raum für Erläuterungen blieb und dadurch Auskünfte mit höherem Detailgrad möglich waren. Die Interviewer benutzten aber auch einen standardisierten Fragebogen im Gespräch, der garantiert, dass die hierin enthaltenen Informationen zwischen den befragten Betrieben vergleichbar sind. An der Befragung nahmen zwischen Mai und August 2007 insgesamt 98 Betriebe teil, was einer Ausschöpfungsquote von 60% entspricht.

In dem Fragebogen wurden sowohl formale Weiterbildungsmöglichkeiten (d.h. Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings) als auch informale Lernaktivitäten wie Teilnahme an Vorträgen, Kongressen o.ä., Weiterbildung am Arbeitsplatz, Quali-

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

täts- und Werkstattzirkel oder berufliche Austauschprogramme erfasst. Des Weiteren waren die Gründe und das Ausmaß der Förderung von Interesse. Hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildung standen u.a. das Budget, öffentliche Zuschüsse und Rückzahlungsvereinbarungen im Blickpunkt. Zudem wurde die Beteiligung der Betriebe an den Kosten der Weiterbildung abgefragt, wobei hier sowohl die direkte Übernahme der Kurskosten als auch die Freistellung der Arbeitnehmer für die Teilnahme an Weiterbildung gemeint waren. Auch wurde erfasst, welche Aspekte für die Wahl der Weiterbildungsteilnehmer ausschlaggebend waren.

Für detaillierte Informationen zur Stichprobe und den Inhalten der WeLL-Zusatzerhebung sowie für erste deskriptive Auswertungen wird auf Bender et al. (2008) verwiesen.

2.2 Arbeitnehmerbefragung WeLL-Erhebung 2007, 2008 und 2009

In diesem Abschnitt folgt eine kurze Darstellung der Stichprobe, Inhalte und Durchführung der Arbeitnehmerbefragung sowie der Verknüpfungsmöglichkeiten mit administrativen Daten. Detailliertere Informationen sind in den folgenden Publikationen zu finden: Bender et al. (2008), Huber et al. (2009), Hummelsheim (2009), Bender et al. (2009), Knerr et al. (2009), Knerr et al. (2010).

Auswahlgrundlage und Stichprobe

Die Auswahlgrundlage für die Stichprobenziehung der WeLL-Arbeitnehmerbefragung 2007, also der ersten Erhebungswelle, bildeten die Beschäftigten der Betriebe, die mit der Bitte um Teilnahme an der WeLL-Zusatzerhebung kontaktiert wurden. Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der 167 angeschriebenen Betriebe, für die eine Jahresmeldung bei der Beschäftigtenhistorik des IAB (BeH) zum 31. Dezember 2006 vorlag, die also zu diesem Stichtag in einem der Betriebe beschäftigt waren, wurden für die Stichprobenziehung berücksichtigt. Des Weiteren mussten die Arbeitnehmer einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sein. Dadurch wurden z.B. Auszubildende, Rentner und Beschäftigte in Altersteilzeit von der Befragung ausgeschlossen. Sank die Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb durch diese Restriktionen auf weniger als 50, wurden die Beschäftigten dieses Betriebes nicht in die Stichprobe einbezogen. Letztlich standen für die Stichprobenziehung etwa 56 000 Beschäftigte aus 149 Betrieben zur Verfügung. Die Einsatzstichprobe umfasste mehr als 20 000 Personen, was abzüglich der stichprobenneutralen Ausfälle eine bereinigte Einsatzstichprobe von 16 552 Personen lieferte. Davon konnten 6 404 Personen befragt werden.

2. Die WeLL-Daten

In der WeLL-Arbeitnehmererhebung 2008 wurden neben den Personen, die im Rahmen der ersten Erhebungswelle ihre Panelbereitschaft erklärt hatten, auch Neuzugänge in den 149 Betrieben in die Stichprobe aufgenommen, um das Panel dynamisch fortzuschreiben und weiterhin eine möglichst hohe Teilnehmerzahl zu realisieren. Als Neuzugänge wurden dabei sowohl Personen betrachtet, die im Laufe des Jahres 2007 neu eingestellt wurden (Neueinstellungen), als auch Personen, die im Jahr 2007 nach ihrer Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden (übernommene Auszubildende). Das Beschäftigungsverhältnis mit einem der WeLL-Betriebe musste zum 31. Dezember 2007 bestanden haben. Die so definierte Grundgesamtheit der Neuzugänge im Jahr 2007 bestand aus 4 426 Personen, davon waren 3 977 Neueinstellungen und 449 übernommene Auszubildende. Die Einsatzstichprobe der zweiten Welle setzte sich zusammen aus 5 814 Panelfällen – was einem Anteil von knapp 91% der in der ersten Welle realisierten Fälle entspricht – und 2 385 Personen aus der Grundgesamtheit der Neuzugänge im Jahr 2007. Von den Panelfällen konnten insgesamt 4 258 Personen befragt werden. Die bereinigte Einsatzstichprobe der Neuzugänge umfasste 1 829 Adressen, wovon 636 Personen zu einem Interview bereit waren.

In die WeLL-Arbeitnehmerbefragung 2009 wurden – analog zum Vorgehen in der Vorwelle – sowohl Personen, die an der ersten und/oder zweiten Welle teilgenommen hatten, als auch Neuzugänge in die WeLL-Betriebe im Jahr 2008 einbezogen. Die Grundgesamtheit der Neuzugänge 2008 bestand aus 5 057 Personen, darunter 4 630 Neuzugänge und 427 übernommene Auszubildende. Davon wurden 2 995 Arbeitnehmer als Einsatzstichprobe für die Erhebung 2009 ausgewählt. Nach der Bereinigung um stichprobenneutrale Ausfälle verblieben 2 287. Aus den beiden ersten Wellen standen außerdem 6 291 Adressen von panelbereiten Personen für den Einsatz in der Befragung 2009 zur Verfügung. Es konnte schließlich mit 4 040 panelbereiten Personen aus den Vorwellen und 890 Neuzugängen ein Interview geführt werden.

Inhalte der Befragungen

Ein zentraler Fragenblock befasste sich mit der Erhebung einer möglichst lückenlosen Weiterbildungsbiographie. In der WeLL-Erhebung 2007 wurde retrospektiv die Weiterbildungsbeteiligung seit Januar 2006 erfasst, in den Folgejahren wurde jeweils das Datum des letzten Interviews als Referenzzeitraum eingesetzt. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag zwar auf der Teilnahme an „klassischen“, formalisierten Lernformen, insbesondere Seminaren, Lehrgängen, Kursen oder Trainings, die von einem externen Träger durchgeführt oder vom eigenen Unternehmen organisiert wurden. Jedoch wurden auch informale, arbeitsplatznahe Formen der Weiterbildung erhoben, wozu die Teilnahme an Fachvorträgen, Ta-

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

gungen, Kongressen, Messeveranstaltungen o.ä. zählten, sowie Weiterbildungen am Arbeitsplatz, Teilnahme an gruppenbezogenen Lernaktivitäten (z.B. Qualitäts- oder Werkstattzirkel), Maßnahmen der beruflichen Orientierung, Austauschprogramme oder Selbstlernaktivitäten.

Bezogen auf die formalisierten Maßnahmen wurden ergänzend das Beginn- und Enddatum, die Gesamtdauer und der Umfang der Weiterbildung erfasst sowie die Ziele, Gründe für eventuellen Abbruch, der thematische Schwerpunkt, Qualität und Art der Weiterbildung, Erhalt eines Zertifikates und die direkten und indirekten Kosten der Teilnahme. Hatte eine Person an mehr als drei Weiterbildungen teilgenommen, wurden in chronologischer Reihenfolge die drei zuletzt besuchten Kurse näher betrachtet, auch wenn diese zum Zeitpunkt der Befragung noch andauerten. Für informale Lernaktivitäten ist lediglich die Häufigkeit der Teilnahme als zusätzliche Information erfragt worden. Des Weiteren sind geplante Weiterbildungsaktivitäten erhoben worden sowie die Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung.

Neben den Weiterbildungsaktivitäten waren die Fragebogeninhalte insbesondere auf die Erfassung der Ergebnisvariablen ausgerichtet, die zur Messung der Wirkung von Weiterbildung herangezogen werden sollten. Als Wirkungsvariablen wurden eine Reihe von Informationen zur Arbeits-, Einkommens- oder Lebenssituation erhoben. Ein wichtiger Fragenkomplex befasste sich mit der Erwerbsbiographie, deren Referenzzeitraum analog dem der Weiterbildungsbiographie war. Hier wurde nicht nur auf die Erfassung der Zeiten in Erwerbstätigkeit, der Mobilität, Erwerbsunterbrechungen und Arbeitslosigkeitsdauern abgezielt, sondern es sollten auch die Merkmale der Beschäftigung (z.B. Berufs- und Tätigkeitscharakteristika, arbeitsplatzspezifische Merkmale) beschrieben werden. Eine wichtige Voraussetzung für die fehlerfreie Erfassung der Erwerbsbiographie ist die Anwendung der richtigen Befragungstechnik zum Erstellen der biographischen Achse. In den WeLL-Erhebungen wird die Erwerbsbiographie der Befragten chronologisch, also entsprechend der zeitlichen Reihenfolge der eingetretenen Ereignisse erfasst. Auch enthält der Datensatz Informationen zu verschiedenen Aspekten der Arbeitszufriedenheit, zum Arbeits- und Haushaltseinkommen und zu Erwartungen. Ferner sind soziodemographische Merkmale und Merkmale zum Haushaltskontext erfragt worden.

In der WeLL-Erhebung 2008 wurde ein großer Teil der Fragen aus der vorherigen Erhebung unverändert beibehalten, um die Vergleichbarkeit der Fragen zwischen den Wellen zu gewährleisten, was die Grundlage dafür ist, Veränderungen in den Merkmalen über die Zeit (Panelperspektive) beobachten zu können. Für die

2. Die WELL-Daten

Panelfälle kam ein etwas verkürzter Fragebogen zum Einsatz, da zeit-invariante Merkmale der vorangegangenen Welle weggelassen oder nur in verkürzter Form erhoben wurden. Einige wenige Fragen mit geringer Variation in den Antwortkategorien konnten gestrichen werden. Dafür kamen Nachfragen zu den Arbeitslosigkeitsperioden hinzu (z.B. Suchverhalten, Reservationslohn). Außerdem wurde ein größerer Fragenblock ergänzt, welcher sich mit Persönlichkeitsdimensionen und der Einstellung zu Bildung und zum Bildungssparen beschäftigte.

Auch in der Well-Erhebung 2009 wurde es als erstrebenswert angesehen, an den bisherigen Fragen und Fragenformulierungen festzuhalten. So gab es nur vereinzelt Änderungen am Fragebogen. Die Detailfragen zu Zeiten in Arbeitslosigkeit wurden gestrichen. Neu aufgenommen wurden Fragen zur beruflichen Tätigkeit und zum erwarteten Renteneintritt.

Erhebungsmethode und Durchführung der Interviews

Für die Befragung kamen computergestützte Telefoninterviews (CATI – *Computer Assisted Telephone Interview*) zum Einsatz. Die Interviewführung mittels eines elektronischen Fragebogens erleichtert die Erhebung von biographischen Berufs- und Weiterbildungsereignissen im Zeitablauf. Darüber hinaus erlaubt diese Methode, komplexe Filtersteuerungen und interne Plausibilitätsprüfungen (z.B. der Vollständigkeit des biographischen Längsschnitts). Die telefonischen Interviews der Arbeitnehmererhebung wurden jeweils von infas durchgeführt.

Die Interviews der ersten Welle erfolgten im Zeitraum zwischen Oktober 2007 und Januar 2008, die der zweiten Welle zwischen August und November 2008 und die der dritten Welle zwischen August und November 2009. Die Interviewdauer betrug durchschnittlich zwischen 30 und 40 Minuten, was sich u.a. stark nach Panelfällen und Neuzugängen sowie nach den in der jeweiligen Welle enthaltenen Fragenkomplexen, aber auch nach dem Antwortverhalten der Befragten unterschied (insbesondere nach der Erwerbsbiographie und Weiterbildungshistorie).

In der ersten Welle der Arbeitnehmerbefragung konnten 6 404 Interviews realisiert werden, wodurch eine Ausschöpfungsquote von ca. 39% erreicht wurde. Dies ist angesichts langer „außer-Haus-Zeit“ bei Arbeitnehmerstudien und einer relativ langen Interviewdauer als gut einzustufen. Von den Panelfällen beteiligten sich 4 258 Personen auch in der zweiten Welle an der Befragung, was 73% bezogen auf die Zahl der panelbereiten Personen der ersten Welle entspricht. Bei den Neuzugängen in Well-Betriebe im Jahr 2007 lag die Ausschöpfungsquote bei rund 35%. Größtenteils ist die Differenz zwischen dieser Ausschöpfungsquote und der Ausschöpfung in der ersten Welle darauf zurückzuführen, dass die Neuzugänge

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

der zweiten Welle wesentlich jünger waren und diese Gruppe erfahrungsgemäß telefonisch meist schlechter erreichbar ist. Insgesamt wurden in der zweiten Welle 4 894 auswertbare Interviews geführt.

In der dritten Welle wurde bezogen auf Personen, die in den beiden vorangegangenen Wellen teilgenommen hatten, eine Teilnahmequote von 77% erreicht. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass Informationen für alle drei Wellen für 3 194 Personen zur Verfügung stehen. Bei Personen mit einem Interview in der ersten Welle, aber ohne Teilnahme an der zweiten Welle, wurden immerhin bei 30% Interviews geführt, was 464 Personen entspricht. Auch für diese Personen liegen lückenlose Informationen zur Berufsbiographie und zur Teilnahme an Weiterbildung vor, da diese Informationen retrospektiv für den gesamten Zeitraum seit dem Interviewzeitpunkt der ersten Welle erhoben wurden. Die panelbereiten Neufälle der zweiten Welle nahmen zu 65% wieder teil. Die Ausschöpfungsquote der Neuzugänge der dritten Welle beträgt rund 39%. Alles in allem lag die Zahl der geführten Interviews in der dritten Welle bei 4 930.

2.3 Verknüpfungsmöglichkeiten der Daten

Eine Besonderheit der WeLL-Befragungsdaten besteht in der Möglichkeit der Verknüpfung einzelner Datenquellen. So haben 80 der befragten 98 Betriebe der WeLL-Zusatzerhebung Betriebe einer Zuspiegelung zugestimmt. Bei den Arbeitnehmern lag die Zuspiegelbereitschaft in den einzelnen Erhebungswellen bei jeweils knapp über 90%. Dies bedeutet, dass für die zustimmenden Betriebe und Personen die jeweiligen Daten aus den Befragungen zusammengespielt werden können. Auch können diese Befragungsdaten um Informationen aus administrativen Daten des IAB ergänzt werden. So besteht auf Arbeitgeberseite die Möglichkeit, das Betriebs-Historik-Panel (BHP) zuzuspielen, wodurch man zusätzlich Angaben zu betrieblichen Merkmalen und der Beschäftigtenstruktur erhält.

Auf Arbeitnehmerseite können durch die Verknüpfung mit der Integrierten Erwerbsbiographie (IEB) tagesgenaue Informationen zu den Beschäftigungs- und Leistungsphasen einer Person gewonnen werden. Diese beziehen sich nicht nur auf den Erhebungszeitraum, sondern auch auf die Zeit vor der Befragung und die Phase im Anschluss an den letzten Befragungszeitpunkt. Auf Basis dieser unterschiedlichen Möglichkeiten einer Verknüpfung von Befragungs- und Prozessdaten entsteht ein umfangreicher *Linked Employer-Employee*-Datensatz, mit dem es möglich ist, interessante, neue Forschungsfragen zu bearbeiten.

3. Weitere Aktivitäten des Projektteams

3. Weitere Aktivitäten des Projektteams

3.1 Möglichkeiten zur Datennutzung für externe Forscher

Was den Datenzugang für externe Wissenschaftler betrifft, wird seit August 2009 die erste Welle der Arbeitnehmerbefragung über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit als *Scientific Use File* (SUF) angeboten. Die zweite Welle wird ab August 2010 für die Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Möglichkeit der Verknüpfung dieser Arbeitnehmerinformationen mit Arbeitgeber- und Prozessdaten wird nur in Form eines Gastaufenthalts gegeben sein und befindet sich derzeit in der Planungsphase.

3.2 Publikationen mit den WeLL-Daten

Zahlreiche Publikationen zur Beschreibung der Daten sind bereits erschienen (z.B. Bender et al. 2008; Huber et al. 2009; Hummelsheim 2009). Ebenfalls ist ein Artikel in englischer Sprache verfügbar, um auch nicht deutsch sprechenden Wissenschaftlern die Nutzung der Daten zu ermöglichen (Bender et al. 2009). Methodenberichte zu den Erhebungswellen mit einer ausführlichen Dokumentation der Stichprobe, des Erhebungsdesigns, des Feldverlaufs und der Ergebnisse einer Selektivitätsanalyse sind in der Reihe FDZ-Methodenreporate veröffentlicht (Knerr et al. 2009, 2010).

Darüber hinaus konnten erste Untersuchungsergebnisse basierend auf den WeLL-Daten gewonnen werden. In einem Beitrag in der Zeitschrift *Historical Social Research* wurde die Möglichkeit dargestellt, wie durch eine Verknüpfung von Prozess- und Befragungsdaten Inkonsistenzen aufgedeckt werden können (Huber, Schmucker 2009; Schmucker, Huber 2009). So wurde die im Rahmen der ersten Welle der Arbeitnehmerbefragung von WeLL retrospektiv erhobene Berufsbiographie um die entsprechenden Informationen aus den administrativen Daten ergänzt. Hierbei konnten mit Hilfe einer Sequenzanalyse bei lediglich 5% der Befragten Abweichungen in der Biographie gefunden werden. Es zeigte sich, dass sich vor allem bei Personen mit häufigen Veränderungen in der Erwerbsbiographie die Wahrscheinlichkeit für Inkonsistenzen erhöht. Insgesamt liefern die Befragungen somit verlässliche Informationen, solange der Erhebungszeitraum nicht zu weit in die Vergangenheit reicht.

Huber (2009) setzt sich mit Bedürfnissen und Barrieren für ältere Frauen im Bereich der beruflichen Weiterbildung auseinander. Es ist bei Frauen wesentlich deutlicher als bei Männern ein Rückgang der Wahrscheinlichkeit zu erkennen,

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

auch mit über 50 Jahren noch an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Als Grund dafür wird von älteren Frauen die fehlende betriebliche Unterstützung eindeutig als das wichtigste Kriterium benannt. In Hinblick auf die alternde Gesellschaft ist es seitens der Betriebe erforderlich, gerade ältere Beschäftigte deutlich häufiger in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung einzubinden.

Im IAB Forum ist ein Artikel erschienen, der die Gründe der Nichtteilnahme an Weiterbildung genauer analysiert (Fertig, Huber 2010). Dabei wird der Frage nachgegangen, warum ein Teil der Beschäftigten nicht an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnimmt. Hierfür werden mehrere Gründe im Rahmen multivariater Regressionsmodelle analysiert und es wird ermittelt, welche Begründungen mit welchen persönlichen Eigenschaften und Charakteristika der beruflichen Tätigkeit systematisch zusammenhängen. Obwohl in der öffentlichen und politischen Debatte in diesem Kontext zumeist auf finanzielle Restriktionen abgestellt und die Förderung beruflicher Weiterbildung durch Zuschüsse betont wird, verdeutlichen die empirischen Ergebnisse von Fertig und Huber (2010), dass sehr häufig auch Eigeninitiative und das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung fehlen.

Görlitz (2010a) befasst sich mit den individuellen Erträgen der Weiterbildung gemessen in Form von Lohnsteigerungen. In den WeLL-Daten ist eine Frage zu geplanten Weiterbildungsaktivitäten enthalten, welche die Konstruktion einer Kontrollgruppe erlaubt, von der angenommen werden kann, dass sie den Merkmalen der Weiterbildungsteilnehmer hinsichtlich beobachteter und unbeobachteter Charakteristika ähnelt. Diese Kontrollgruppe setzt sich aus denjenigen Personen zusammen, die fest geplant hatten, an einer Weiterbildung teilzunehmen, dies aber aus einem exogenen Grund nicht getan haben. Als exogene Gründe werden die Absage des Kurses von Seiten des Anbieters, familiäre oder gesundheitliche Gründe sowie eine zu hohe Arbeitsbelastung gezählt. Es zeigen sich keine statistisch signifikanten Ergebnisse für die Teilnahme an Weiterbildung. Ein zusätzliches Ergebnis der Studie ist, dass weiterbildungsfreudige Nichtteilnehmer im Vergleich zu Nichtteilnehmern, die keine Weiterbildung geplant hatten, einen höheren Lohn aufweisen, obwohl beide Personengruppen im Referenzzeitraum nicht an Weiterbildung teilgenommen haben. Dies weist auf eine starke Teilnahmeselektivität hin.

Projektrelevante Forschungsarbeiten

Zu projektrelevanten Forschungsarbeiten sind die folgenden Studien zu zählen, die die Determinanten der betrieblichen Weiterbildung analysieren. Basierend auf den Daten des IAB-Betriebspanels wurde der Einfluss von Produktmarktweit-

3. Weitere Aktivitäten des Projektteams

bewerb auf die betriebliche Investition in Weiterbildung untersucht, wobei die Ergebnisse keinen statistisch signifikanten Zusammenhang nahelegen (Görlitz, Stiebale 2008). Dieselben Daten wurden in Görlitz (2010b) genutzt, um Erklärungen für den zwischen 1997 und 2007 beobachteten positiven Trend in der Zahl weiterbildungsaktiver Betriebe zu finden. Obwohl ein Teil des Trends durch Veränderungen in den betrieblichen Einflussfaktoren erklärt werden kann, scheinen auch andere (bisher unberücksichtigte) Faktoren eine Rolle zu spielen. Görlitz (2010c) führt eine Evaluationsstudie zur Wirksamkeit eines großen staatlichen Programms zur Förderung von Weiterbildung auf die betriebliche Investitionstätigkeit durch und findet positive Effekte auf einzelne Aspekte der Investitionsentscheidung. Datenbasis für diese Studie bildet wiederum das IAB-Betriebspanel.

3.3 Die WeLL-Kontrasterhebung

Parallel zu den WeLL-Erhebungen wurde die so genannte WeLL-Kontrasterhebung durchgeführt. Damit sollte zusätzlich zum *WeLL-Linked-Employer-Employee*-Datensatz ein weiterer Arbeitnehmerdatensatz aufgebaut werden, der eine größere Anzahl von Betrieben umfasst, um nicht nur die innerbetriebliche Varianz beruflicher Weiterbildung, sondern auch die Varianz zwischen Betrieben besser abbilden zu können. Ein weiteres Ziel der Erhebung war es, die Ergebnisse mit einer Arbeitnehmerbefragung in der französischen Studie „Changements Organisationnels et Informations 2006 (COI)“ zu vergleichen. Aus diesem Grund orientieren sich sowohl das Stichprobendesign als auch das Fragenprogramm der WeLL-Kontrasterhebung eng an dieser Befragung.

Aufgrund der großen Relevanz dieses Themas und des dadurch erstmals möglich gewordenen internationalen Vergleichs erklärte sich das IAB dazu bereit, die gesamten Kosten der Befragung zu tragen. Es wurden 5 571 Arbeitnehmer aus 897 Betrieben zu technologischen und organisatorischen Veränderungen und damit verbundener Weiterbildungsbeteiligung befragt. Die erste Erhebung fand im Frühjahr 2009 statt, die zweite Welle genau ein Jahr später.

3.4 Sonstige projektrelevante Aktivitäten

Die Mitglieder des Projektteams waren auf verschiedenen nationalen und internationalen Konferenzen und Workshops präsent und tauschten sich dort mit anderen Wissenschaftlern zu Weiterbildungsthemen aus. Auf dem internationalen Workshop *Education in Adulthood and the Labour Market* im November 2009 in Nürnberg präsentierten gleich mehrere Projektmitglieder (Katja Görlitz, Martina Huber und Alexandra Schmucker). Ferner hielten Martina Huber und Alexandra

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

Schmucker 2009 auf dem *4th European Workshop on Labour Markets and Demographic Change* in Wien einen Vortrag zum Thema „Technological Innovation and the Ageing Workforce Requirements – The Case of Germany“ sowie eine Präsentation mit dem Titel „Sind Beschäftigte und Betriebe auf die Herausforderungen des demographischen Wandels vorbereitet“ beim Symposium *Wirtschaftspolitische Herausforderungen des demographischen Wandels* in Berlin. Im Dezember 2009 berichtete Stefan Hummelsheim auf dem Workshop *Financing adult education for development* der UNESCO-Tagung „CONFINTEA VI“ in Belem/Brasilien über das WeLL-Projekt und bisherige Ergebnisse. Das Papier „Continuous Training and Wages. An Empirical Analysis Using a Comparison-Group Approach“ stellte Katja Görlitz Anfang 2010 auf dem *BeNA Seminar* in Berlin sowie im *Brown Bag Seminar* der Universität Tilburg vor.

4. Ausblick

Der ursprüngliche Projektantrag, der von der Leibniz-Gemeinschaft bewilligt und gefördert wurde, beinhaltete die Realisierung der drei Wellen 2007, 2008 und 2009 der Arbeitnehmerbefragung. Anhand dieser Daten können bereits die kurzfristigen Effekte der Weiterbildung auf verschiedene Ergebnisvariablen, z.B. auf die berufliche Weiterentwicklung, den Lohn, die Mobilität oder die Arbeitszufriedenheit untersucht werden. Fokussiert man jedoch allein auf den kurzfristigen Effekt, könnte der tatsächliche Effekt unterschätzt werden, da sich die Wirkung von Weiterbildung auch erst in einem mittelfristigen Zeithorizont entfalten könnte. Aus diesem Grund hat sich das Projektteam entschlossen, die Arbeitnehmerbefragung um eine vierte Welle zu ergänzen, die für das Jahr 2010 geplant ist. Die finanziellen Mittel zur Durchführung der Befragung werden durch das IAB, das RWI und das DIE bereitgestellt.

Die Verlängerung des Panels über den ursprünglich geplanten Befragungshorizont hinaus bietet weitere Analysemöglichkeiten. So kann z.B. betrachtet werden, ob sich kurzfristige und mittelfristige Effekte je nach betrachteter Ergebnisvariable unterscheiden. Während schon bei der Teilnahme an Weiterbildung eine Verbesserung der Arbeitsleistung subjektiv empfunden werden kann, mag sich der Lohn erst nach einer längeren Frist anpassen. Ebenfalls erlaubt die Verlängerung des Panels eine detailliertere Betrachtung der Rolle der Mobilität, da die Zahl der Personen, die den Ausgangsbetrieb wechseln, mit wachsender Wellenzahl steigen wird. Darüber hinaus ist eine lückenlose Weiterbildungshistorie für einen längeren Zeitraum vorhanden, wodurch z.B. Fragen nach der Bedeutung von Weiterbildungserfahrungen als Determinante zukünftiger Entscheidungen beantwortet werden können.

Literatur

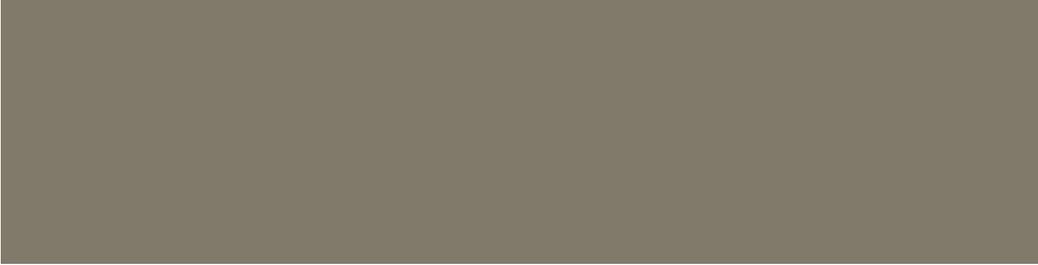
- Bender, S., M. Fertig, K. Görlitz, M. Huber, S. Hummelsheim, P. Knerr, A. Schmucker und H. Schröder (2008), WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens. RWI Materialien 45. Essen, und FDZ Methodenreport 05/2008. Nürnberg.
- Bender, S., M. Fertig, K. Görlitz, M. Huber and A. Schmucker (2009), WeLL – Unique Linked Employer-Employee Data on Further Training in Germany. *Journal of Applied Social Science Studies- Schmollers Jahrbuch* 129 (4): 637–643.
- Fertig, M. und M. Huber (2010), Beteiligung an beruflicher Weiterbildung: Nicht nur eine Frage des Geldes. *IAB-Forum* 2010 (1): 24–29.
- Görlitz, K. (2010a), Continuous Training and Wages. An Empirical Analysis Using a Comparison-Group Approach. Mimeo.
- Görlitz, K. (2010b), The Development of Employers' Training Investments Over Time A Decomposition Analysis Using German Establishment Data. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 230 (2): 186–207.
- Görlitz, K. (2010c), The Effect of Subsidizing Continuous Training Investments – Evidence from German Establishment Data. *Labour Economics* 17 (5): 789–798.
- Görlitz, K. and J. Stiebale (2008), Does Product Market Competition Decrease Employers' Training Investments? – Evidence from German Establishment Panel Data. Ruhr Economic Papers #41. RWI, Essen.
- Huber, M. (2009), Frauen ab 50 – Bedürfnisse und betriebliche Barrieren im Bereich der beruflichen Weiterbildung. In B. Blättel-Mink und C. Kramer (Hrsg.), *Doing Aging – Weibliche Perspektiven des Alterwerdens*. Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung 7. Baden-Baden: Nomos, 127–138.
- Huber, M. and A. Schmucker (2009), Identifying and explaining inconsistencies in linked administrative and survey data the case of German employment biographies. *Historical Social Research* 34 (3): 230–241.
- Huber, M., S. Möller und A. Schmucker (2009), Panel „WeLL“ Arbeitnehmerbefragung für das Projekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“. FDZ Datenreport 05/2009 (de). Nürnberg.
- Hummelsheim, S. (2009), Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Studententexte des DIE. Bielefeld.

WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens

Knerr, P., H. Schröder, F. Aust und R. Gilberg (2009), Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens (WeLL) – WeLL-Erhebung 2007 – Methodenbericht. FDZ Methodenreport 06/2009 (de). Nürnberg.

Knerr, P., H. Schröder, F. Aust und R. Gilberg (2010), Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens (WeLL) – WeLL-Erhebung 2008 – Methodenbericht. FDZ Methodenreport. Nürnberg, erscheint demnächst.

Schmucker, A. and M. Huber (2009), Linking process generated employment data with survey data an assessment of the linkage and response quality. FDZ Methodenreport 05/2009 (en). Nürnberg.



WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens