

DNGPS



A-01-2020A

WORKING PAPER



DIE POLITISCHE ÖKONOMIE BERUFLICHER WEITERBILDUNG

FLORIAN ANDERSEN

UNIVERSITÄT MANNHEIM

MEHREBENEN-
REGRESSION

TARIFVERTRAG

LOHNSTEUER



Herausgeberschaft:

Deutsche Nachwuchsgesellschaft für Politik- und Sozialwissenschaft e.V. (DNGPS)

Ansprechpartner:

Morten Harmening (harmening@dngps.de)

Jannik Bruns (bruns@dngps.de)

Richard Roske (roske@dngps.de)

Universität Osnabrück

Fachbereich Sozialwissenschaften

Seminarstraße 33

49069 Osnabrück

Homepage: www.dngps.de

Email: info@dngps.de

Facebook: www.facebook.com/DNGPS

Twitter: <https://twitter.com/DNGPS>

Amtsgerichtsnummer: VR 200767 | Amtsgericht Osnabrück | Ust-Ident. Nummer: 66/270/03787

Bankverbindung: IBAN DE33 2655 0105 1551 1544 36 | BIC NOLADE22XXX | Sparkasse Osnabrück

Verlag:

Verlag Barbara Budrich GmbH, Stauffenbergstr. 7, D-51379 Leverkusen-Opladen

Tel. (+49) (0)2171 79491 50 | Fax (+49) (0)2171 79491 69 | info@budrich.de

<https://budrich.de> | <https://shop.budrich.de>

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

© Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender Creative

Commons Lizenz: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Verbreitung, Speicherung, Bearbeitung und Vervielfältigung erlaubt, wenn (a) Urheber- und Rechteangaben sowie der Verweis auf Bearbeitung angemessen gemacht werden und (b) unter der gleichen CC-BY-SA-4.0-Lizenz wie das Original verbreitet wird.



Diese Publikation steht im Open Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://dngps.budrich-journals.de>).

ISSN Online: 2365-3329

Verlag Barbara Budrich GmbH, <https://budrich.de>

DIE POLITISCHE ÖKONOMIE BERUFLICHER WEITERBILDUNG: DER EINFLUSS VON TARIFVERTRÄGEN AUF ARBEITGEBERINVESTITIONEN UND TEILNAHMEQUOTEN

FLORIAN ANDERSEN

UNIVERSITÄT MANNHEIM

FANDERSE@MAIL.UNU-MANNHEIM.DE

ZUSAMMENFASSUNG

Warum sind aber Arbeitgeber in einigen Ländern bereit, sich an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter zu beteiligen, während dies in anderen Ländern nicht der Fall ist? In diesem Artikel wird die tarifvertragliche Abdeckung als zentraler Mechanismus hierfür herausgearbeitet: Einerseits intendiert, durch vertraglich geregelte Weiterbildungsmaßnahmen, und andererseits unintendiert, durch die Angleichung von Löhnen zwischen Firmen. Mithilfe von Mehrebenen-regressionsanalysen auf Basis von Daten des European Social Survey kann gezeigt werden, dass Tarifverträge einen positiven Effekt auf die Finanzierungsbeteiligung von Arbeitgebern haben, sowie auf individuelle Teilnahmen. Diese Ergebnisse legen nahe, dass institutionelle Faktoren gewichtige Einflussgrößen in Erklärungen von Firmeninvestitionen und Weiterbildungsbeteiligung sind. In einer abschließenden Diskussion werden diese Funde im Kontext der internationalen Debatte um die Dezentralisierung korporatistischer Arrangements besprochen.

**KEYWORDS: INDUSTRIELLE BEZIEHUNG TARIFVERTRAG HUMANKAPITAL
LOHNSTRUKTUR MEHREBENENREGRESSION**

THE POLITICAL ECONOMY OF FURTHER TRAINING: THE IMPACT OF COLLECTIVE BARGAINING CON- TRACTS ON EMPLOYER INVESTMENTS AND PARTICI- PATION

FLORIAN ANDERSEN

UNIVERSITY OF MANNHEIM

FANDERSE@MAIL.UNU-MANNHEIM.DE

ABSTRACT

Why are employers in some countries willing to pay for further training of their employees, but not in other countries. In this article, it is argued that the central mechanism for this is collective bargaining coverage. On the one hand, intentionally through contractual regulations regarding further training. On the other hand, unintentionally through equalization of wages between companies. Using multilevel-regression based on data from the European Social Survey, results indicate a positive effect of collective bargaining coverage on employer's willingness to pay for further training, as well as on participation in further training. These results suggest institutions are significant factors in explanations of firm investments into skills and further training. In a concluding discussion, findings are reviewed in the context of the international debate about decentralization of corporatist arrangements.

KEYWORDS: INDUSTRIAL RELATIONS COLLECTIVE BARGAINING CONTRACT
HUMAN CAPITAL WAGE STRUCTURE MULTILEVEL REGRESSION

1. EINLEITUNG

Berufliche Weiterbildung hat in den letzten Jahren zunehmende wirtschaftliche, politische und soziale Bedeutung erlangt. Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen individuelle Erwerbskarrieren (Ehlert 2017), ebenso wie die gesamtgesellschaftliche Anpassung an wirtschaftliche Veränderungen (Rees 2013). Geht man davon aus, dass der sektorale Wandel zu einem weiter wachsenden Dienstleistungsbereich führt und Produktionsprozesse zunehmend spezialisiertes und dauerhaft aktualisiertes Wissen erfordern, wird berufliche Weiterbildung auch in den kommenden Jahren an Wichtigkeit gewinnen (Hubert und Wolf 2007; Rubenson und Desjardins 2009; Becker und Hecken 2011; Desjardins und Rubenson 2013).

Dabei ist die Entwicklung von Fähigkeiten in einer Gesellschaft jedoch nicht Ergebnis unabhängiger individueller Entscheidungen, sondern eingebettet in und beeinflusst durch historisch gewachsene Produktionsregime (Busemeyer und Trampusch 2012; Hall und Soskice 2001). Die durch historische Konflikte und Kooperationen hervorgegangenen institutionellen Arrangements von Nationen prägen Bildungsverläufe vom Eintritt in die Schule, über das erworbene Fähigkeitsprofil, bis zur beruflichen Weiterbildung nach der sogenannten Erstausbildung.

Obwohl Bildungsprozesse damit eindeutig immer auch abhängig sind von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, hat die international vergleichende Sozialpolitikforschung Bildung erst in den letzten Jahrzehnten in ihren Blick genommen (Estevez-Abe et al. 2001; Allmendinger und Nikolai 2010; Busemeyer und Trampusch 2012; Rees 2013). Ein wichtiger Faktor hierfür ist sicherlich, dass mit PISA und anderen großangelegten Studien erst in den letzten 20 Jahren eine entsprechende Dateninfrastruktur geschaffen wurde. Auf der anderen Seite hat dies auch damit zu tun, dass die vergleichende Sozialpolitikforschung Bildung zunächst aus ihrem Forschungsprogramm ausgeklammert hat, da Bildung nicht als Teil wohlfahrtsstaatlicher Aktivität aufgefasst wurde (Allmendinger und Nikolai 2010).

Erst mit dem Wandel des Wohlfahrtsstaats von einem passiven Versorger zu einem aktiven Investor geriet Bildung in den Blick dieses Forschungsbereichs (Busemeyer und Trampusch 2012; Busemeyer, Ebbinghaus et al. 2013). In neueren Arbeiten konnte so gezeigt werden, dass das Zusammenspiel von spezifischen Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktinstitutionen, wie Arbeitslosenversicherung, Kündigungsschutz und Tarifverträge, nationale Varianten von Bildungssystemen hervorbringen (Estevez-Abe et al. 2001; Iversen und Stephens 2008; Busemeyer und Trampusch 2012).

Der Weiterbildungssektor wurde in den daraus hervorgegangenen Arbeiten jedoch nur wenig beachtet. Diejenigen Arbeiten, welche Weiterbildung explizit in den Fokus nehmen, weisen jedoch darauf hin, dass es auch hier politische und ökonomische Institutionen sind, welche erheblichen Einfluss darauf haben, welche Gruppen an Weiterbildung teilnehmen, welche Fähigkeiten erworben werden und welche „Barrieren“ Individuen von der Teilnahme abhalten (Rubenson und Desjardins 2009; Desjardins und Rubenson 2013). Als eine wichtige Barriere wurde dabei das Verhalten von Arbeitgebern identifiziert, welche durch ihr Investitionsverhalten als *gate keeper* agieren (Becker und Hecken 2011).

Im Rahmen eines internationalen Vergleichs soll in dieser Arbeit daher analysiert werden, ob es spezifische Arbeitsmarktinstitutionen gibt, die für die internationale Variation von Arbeitgeberverhalten und Weiterbildungsteilnahme verantwortlich sind. Dabei zielt diese Arbeit nicht darauf ab, eine neue Typologie der politischen Ökonomie beruflicher Weiterbildung herzuleiten, sondern versucht, den Einfluss einer spezifischen Institution - dem Tarifvertrag - aufzudecken. Dabei lässt sich der Effekt von Tarifverträgen analytisch aufteilen: Einerseits sind es die spezifischen im sozialen Dialog von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelten Inhalte, andererseits die lohngleichende Wirkung von Tarifverträgen, welche Arbeitgeberinvestitionen beeinflussen (Acemoglu und Pischke 1999).

Um den aus diesen Überlegungen hervorgehenden Effekt von Tarifverträgen empirisch zu prüfen werden Umfragedaten des European Social Survey im Zusammenhang mit entsprechenden Makroindikatoren analysiert. Dabei sollen zwei zentrale Forschungsfragen beantwortet werden. Erstens, wie wirkt sich die Tarifstruktur eines Landes auf die Bereitschaft von Arbeitgebern aus, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren? Zweitens, welche Rolle spielen Tarifverträge bei der Erklärung nationaler Teilnahmequoten? Die Ergebnisse einer Reihe von Mehrebenenanalysen zeigen, wie Tarifverträge, vermittelt über das Verhalten der Arbeitgeber, einen relevanten Erklärungsfaktor für die Variation nationaler Teilnahmequoten darstellen.

2. DIE POLITISCHE ÖKONOMIE BERUFLICHER WEITERBILDUNG

2.2 BERUFLICHE WEITERBILDUNG IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Die Bildungskarriere eines jungen Menschen endet heute nicht mehr mit dem Abschluss von Schule, Ausbildung oder Studium. Vielmehr beginnt nach der sogenannten Erstausbildung für viele ein langer Weg aus Weiter- und Fortbildung, um höhere Qualifikationen zu erreichen und das eigene berufliche Profil zu schärfen. Bildungswege sind dabei immer eingebettet in die institutionellen Strukturen von Wohlfahrtsstaat und Wirtschaftssystem (Estevez-Abe et al. 2001; Allmendinger und Nikolai 2010; Busemeyer und Trampusch 2012). Staaten institutionalisieren den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben und schaffen Angebote und Bedarfe für spezifische Fähigkeiten.

Forschungsarbeiten, die Bildung aus einer vergleichenden Perspektive in den Blick nehmen, konnten zeigen, dass bestimmte nationale Konstellationen von Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen zu komparativen Wettbewerbsvorteilen führen, insofern diese Institutionen funktional ineinandergreifen (Hall und Soskice 2001). Weiterhin scheint die Ausgestaltung von Schule und Ausbildung im Laufe von historischen Auseinandersetzungen zwischen gesellschaftlichen Interessengruppen entstanden zu sein und kann daher nicht verstanden werden, ohne auch Bezug zu nehmen auf die Institutionen von Arbeitsmarkt und Wirtschaft (Iversen und Stephens 2008; Busemeyer und Trampusch 2012).

Die Zentralisierung von Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wurde dabei als ein zentraler Faktor herausgearbeitet, der Einfluss auf nationale Bildungsregime hat (Busemeyer und Iversen 2012; Estevez-Abe et al. 2001). Einerseits

ermöglichen Tarifverhandlungen zwischen Interessenorganisationen wirtschaftliche Koordination für ganze Sektoren. Auf diese Weise können so Bildungsbedarfe kollektiv ausgehandelt und befriedigt werden. Andererseits beeinflussen Tarifverträge durch ihre Wirkung auf die Lohnstruktur eines Landes die Handlungsstrategien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und sorgen so für eine unintendierte Koordination von Investitionsentscheidungen (Acemoglu und Pischke 1999; Busemeyer und Iversen 2012).

Diejenigen Arbeiten, die sich explizit mit beruflicher Weiterbildung beschäftigen, kommen zu sehr ähnlichen Ergebnissen (Rubenson und Desjardins 2009; Desjardins und Rubenson 2013). Rubenson und Desjardin zeigen, wie die skandinavischen Länder durch ihre Politik der Vollbeschäftigung eine enge institutionelle Verzahnung von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Erwachsenenbildung hervorgebracht haben. Eine wichtige Rolle bei dieser Politik spielt nicht zuletzt das System industrieller Beziehungen, welches der Interessenvertretung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden viel Spielraum gibt. Auf diese Weise wird der Bedarf an Weiterbildung auf Ebene der Arbeitnehmer kollektiv formuliert und in den politischen Prozess getragen, sodass entsprechende Institutionen entstehen können (Rubenson und Desjardins 2009, vgl. Stuart 2007).

In einer späteren Arbeit kommen die gleichen Autoren zu dem Ergebnis, dass es die ökonomische Koordinationsfähigkeit von Regierungen und Interessenorganisationen ist, welche einen Einfluss auf Weiterbildungsquoten nimmt (Desjardins und Rubenson 2013) und beziehen sich dabei explizit auf die vergleichende Kapitalismusanalyse (Hall und Soskice 2001). Es bleibt jedoch offen, welche länderspezifischen Institutionen für die internationale Variation verantwortlich sind.

Im Kontext der bisher besprochenen Forschung wurde bereits mehrfach auf das ökonomische Verhalten der Arbeitgeber - und insbesondere deren Rolle bei der Finanzierung von Weiterbildung - verwiesen, denn dieses Verhalten stellt eine entscheidende Determinante für Weiterbildungsaktivitäten dar. So konnte gezeigt werden, dass 23% der Befragten einer Eurobarometer-Umfrage von berufsbedingten Teilnahmebarrieren berichten (Rubenson und Desjardins 2009). Weiterhin zeigt sich, dass beinahe 50% der befragten Arbeitnehmer nicht bereit sind, die Kosten für eine Weiterbildung zu übernehmen. Kosten stellen also eine typische Barriere dar, welche etwa durch Investitionen von Seiten eines Arbeitgebers überwunden werden kann.

Solche Zahlen wiederum variieren im internationalen Vergleich. So geben in der gleichen Untersuchung von 2003 73% der finnischen Befragten berufsbedingte Barrieren an, wohingegen es nur 10% in Portugal waren (Desjardins und Rubenson 2013). Der Zusammenhang von Arbeitgeberinvestitionen und Teilnahmequoten lässt sich näherungsweise auch graphisch bestimmen, wie in Abbildung 1 präsentiert.

Die Abbildung verdeutlicht zwei Punkte. Auf der einen Seite nimmt ein in vielen Ländern großer Teil der Bevölkerung an Weiterbildungsmaßnahmen teil, während die Teilnahmequoten gleichzeitig erheblich international variieren. Auf der anderen Seite

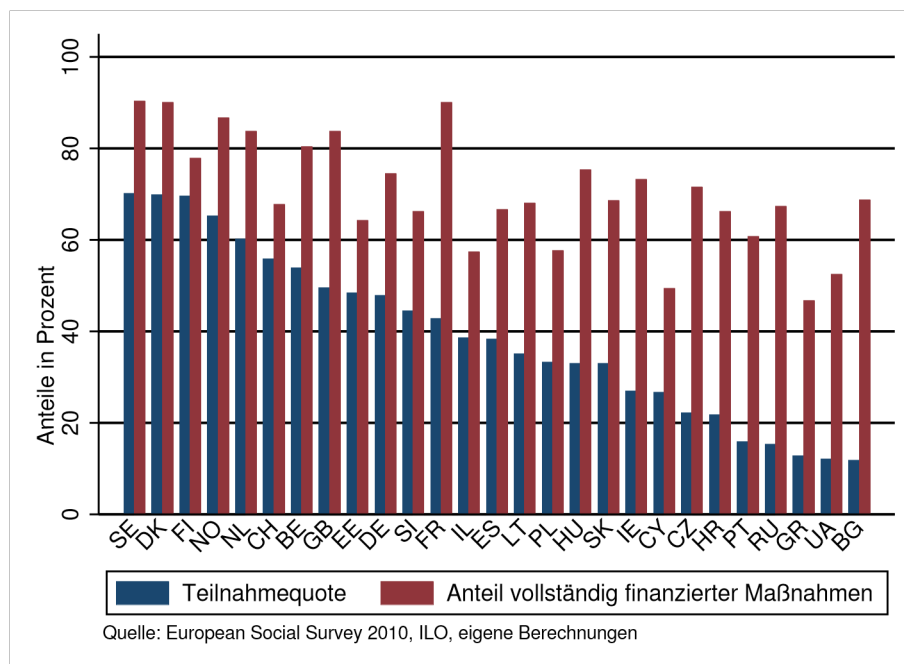


Abbildung 1: Teilnahmequoten und Anteil vollständig finanzierter Weiterbildungsmaßnahmen im internationalen Vergleich

scheint ein Zusammenhang zwischen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber und den nationalen Quoten zu bestehen. Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht eindeutig. Dennoch zeigt sich, dass in der linken Hälfte der Graphik sowohl die höchsten Teilnahmequoten zu finden sind, als auch die tendenziell höheren Investitionen. In der Literatur findet sich jedoch die Kritik, dass die bisherige Forschung zu wenig „über das kalkulierende Verhalten der Arbeitgeber [...] und deren Eigenschaft als ‘gate keeper’ im Weiterbildungssektor“ herausgefunden habe (Becker und Hecken 2011: 403), sodass dieser Zusammenhang als nicht gesichert eingestuft werden muss.¹

Das Verhalten von Firmen ist in eine politische Ökonomie eingebettet, sodass Investitionen von Arbeitgebern in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter immer von bestimmten Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen abhängen. Im Anschluss an bisherige Arbeiten ist anzunehmen, dass Tarifverträge eine entscheidende Determinante in diesem Entscheidungsprozess darstellen, da sie Ausdruck kollektiver Interessen sind, Bedarfe an Weiterbildung formulieren und die Lohnstruktur von Sektoren und ganzen Ländern beeinflussen (Acemoglu und Pischke 1999; Busemeyer und Iversen 2012). Um den Zusammenhang von Tarifverträgen und beruflicher Weiterbildung theoretisch plausibel zu machen, muss zuerst eine analytische Trennung von zwei möglichen Effekten gemacht werden. Einerseits sind es die spezifischen ausgehandelten Inhalte von Tarifverträgen, die das Investitionsverhalten von Arbeitgebern beeinflussen, andererseits ergibt sich aus der Funktion der Lohnfestsetzung durch Tarifverträge ein weiterer unintendierter Effekt auf das Arbeitgeberverhalten.

¹ Die Fallzahlen der einzelnen Länder variieren zwischen 323 und 1169, sodass die nationale Repräsentativität der Daten nicht notwendig gegeben ist. Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse muss also bedacht werden. Eine vollständige Auflistung findet sich in Tabelle A1 im Anhang.

2.2 INTENDIERTE EFFEKTE VON TARIFVERTRÄGEN

Tarifverträge sind Institutionen, die im sogenannten sozialen Dialog zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und - in vielen Ländern - dem Staat ausgehandelt werden. Tarifverträge sind damit Teil eines so genannten demokratischen Klassenkampfes, da sie den Interessenkonflikt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in eine vom Staat geschaffene institutionelle Arena tragen (Korpi 1983). Die Entstehungsprozesse und Effekte solcher institutionellen Lösungen werden in der Forschung zum Neo-Korporatismus und zu den Varianten des Kapitalismus seit vielen Jahren erforscht. Auf diesen Theorie-Traditionen basieren auch meine folgenden Überlegungen.

Die traditionelle Forderung von Gewerkschaften nach gleichen Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen wird so auf legaler Ebene mit den Interessen von Arbeitgeberverbänden vereinbart. Dabei regeln Tarifverträge nicht nur Löhne, sondern auch Bereiche der „Beschäftigungssicherung und sozialen Absicherung bei Unterbeschäftigung über die berufliche Aus- und Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu Altersübergang und Altersversorgung.“ (Bispinck 2012: 201).

Seit längerem wird die Relevanz von Weiterqualifizierung, und auch die ungleichen Teilnahmequoten in der Bevölkerung (Desjardins und Rubenson 2013) von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen erkannt (Stuart 2007). Folglich finden immer häufiger Klauseln Eingang in Tarifverträge, wie der Bedarf an Weiterbildung für Betriebe und Branchen ermittelt werden soll, wie die Nachfrage und Angebot abgestimmt werden können und wie Finanzierungsfragen zu klären sind (Hardes und Schmitz 1991; Stuart 2007; Bispinck 2012). Solche Verträge schreiben etwa vor, dass betriebsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber gedeckt werden sollen und setzen bestimmte Finanzierungsquoten fest (Bispinck 2012).

Zentral für das hier vorgeschlagene Argument sind die Bestrebungen von Gewerkschaften, gleiche Chancen und damit gleichen Zugang zu Arbeitsmarktpositionen zu ermöglichen. Aus diesem Grund sind tarifvertragliche Regelungen häufig so verhandelt, dass soziale Selektionskriterien bei der Finanzierungsbeteiligung von Arbeitgebern weniger ins Gewicht fallen sollen (Heyes 2007), indem sie zur Beteiligung bestimmter benachteiligter Gruppen verpflichtet werden. Schlecht ausgebildete Mitarbeiter, besonders junge oder alte Menschen, Migranten und Frauen werden typischerweise als *Outsider* auf dem Arbeitsmarkt konzeptualisiert (Schwander und Häusermann 2013). Diese konstituieren eine Randbelegschaft, die unter tendenziell schlechteren Bedingungen arbeitet als die besser geschützte Kernbelegschaft eines Unternehmens (Reich et al. 1973).

Unternehmen haben ein Interesse daran, ihre Kernbelegschaft vor Marktfluktuationen zu schützen, denn es ist die Kernbelegschaft, welche auf das Unternehmen spezialisiertes Wissen und entsprechende Erfahrung besitzt und für erfolgreichen Wettbewerb unabdingbar ist. Um dieses Wissen dauerhaft zu aktualisieren und auszubauen sind Unternehmen dazu geneigt, Investments in die Weiterbildung ihrer Kernbelegschaft zu tätigen (Acemoglu und Pischke 1999). Ein großer Teil der Belegschaften, insbesondere nur temporär Beschäftigte, können hiervon

jedoch nicht profitieren. Es ist also die ohnehin schon oft weniger gut ausgebildete und verdienende Randbelegschaft, welche Weiterbildungsmaßnahmen ohne Unterstützung durch den Arbeitgeber finanzieren muss. Dies ist sicherlich einer der Gründe, warum Weiterbildungsteilnahme sozial ungleich verteilt ist (Hubert und Wolf 2007; Desjardins und Rubenson 2013).

Der soziale Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sollte dazu führen, dass die ungleichen Chancen zwischen Kern- und Randbelegschaft durch die ausgehandelten Inhalte der Tarifverträge minimiert werden, indem bestimmte begünstigende Quotierungen festgelegt werden. Tarifverträge stellen also einen Kompromiss aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen dar und sollten dazu führen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitgeberbeteiligung bei der Weiterbildungsfinanzierung insgesamt steigt. Denn einerseits können Gewerkschaften Arbeitgeber zu bestimmten Finanzierungsquoten verpflichten, andererseits können Bedarfe an Weiterbildung auf firmen- und sektoraler Ebene durch die Kooperation mit Gewerkschaften besser ermittelt und koordiniert werden (Heyes 2007). Dies kann durchaus auch eine positive Wirkung auf das gesamte Wirtschaftssystem haben, indem Interessengruppen so auf Herausforderungen kooperativ reagieren können (Traxler und Kittel 2000).

Diese Überlegungen werden auch durch Abbildung 1 gestützt. In der linken Hälfte der Graphik sind überwiegend skandinavische Länder vorzufinden, sowie die Schweiz, die Niederlande, Belgien und Deutschland. Allen diesen Ländern ist gemein, dass ihnen in der Forschung ein großes Maß an sozialem Dialog zugesprochen wird (Busemeyer und Trampusch 2012; Desjardins und Rubenson 2013). Sie werden daher typischerweise als koordinierte Marktwirtschaften beschrieben, welche sich durch ein hohes Maß an Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Interaktion auszeichnen (Hall und Soskice 2001). Im Kontrast dazu finden sich in der rechten Hälfte der Graphik überwiegend Staaten des ehemaligen Ostblocks. Industrielle Beziehungen sind in diesen Ländern aufgrund ihrer sozialistischen

Vergangenheit wenig ausgeprägt und Innovationen werden häufig nur durch ausländische Investitionen eingeführt. Dies führt dazu, dass die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften innerhalb des Landes sowohl weniger koordiniert stattfindet, als auch weniger relevant ist (Nölke und Vliegthart 2009). Die erwarteten Effekte der Tarifverträge lassen sich also analog zu den Überlegungen der *Varieties of Capitalism* ableiten: Tarifverträge sind das Ergebnis koordinierter Interaktionen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Hall und Soskice 2001). Ihr Effekt ist dann auch analog zu dem einer Stabilisierung der Beschäftigungsbeziehungen zu verstehen, welcher eine besser ausgebildete Arbeitnehmerschaft ermöglicht (Estevez-Abe et al. 2001).

Der hier besprochene Effekt von Tarifverträgen ist insofern intendiert, als dass es erklärtes Ziel der Vertragsparteien ist, bestimmte Regeln für den Weiterbildungssektor zu etablieren, welche das Verhalten der beteiligten Akteure koordiniert und so sozial verträglichere Resultate fördert. In solchen Ländern also, in denen Tarifverträge einen großen Teil der Arbeitnehmerschaft abdecken, sollten sich auch höhere Arbeitgeberinvestitionen zeigen.

Gleichzeitig sollte aus diesem Grund die tarifvertragliche Abdeckung auch einen positiven Effekt auf die nationalen Teilnahmequoten haben.

2.3 UNINTENDIERTE EFFEKTE VON TARIFVERTRÄGEN

Im vorangegangenen Abschnitt wurde erläutert, wie die ausgehandelten Inhalte von Tarifverträgen den Weiterbildungssektor beeinflussen. Die Inhalte haben insofern intendierte Effekte. Tarifverträge wirken aber auch auf eine andere, unintendierte Weise, auf Weiterbildung und Firmenverhalten und zwar durch die Funktion der allgemeinen Lohnregulierung. Dabei ist nicht gemeint, dass Lohnregulierung unintendiert sei. Gemeint ist, dass Tarifverträge durch ihre Funktion der Lohnfestsetzung weitere, indirekten Effekte erzeugen, wie sie bereits von Acemoglu und Pischke 1999 besprochen wurden.

In ökonomischen Arbeiten zur Humankapitaltheorie wurde das Verhalten von Arbeitgebern als rationales Handeln in perfekten Märkten analysiert (Hashimoto 1981). Nach dieser Logik ergibt sich, dass Arbeitgeber sich nur dann an Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter beteiligen sollten, wenn die erworbenen Fähigkeiten firmenspezifisch sind. Nur solche Fähigkeiten binden den entsprechenden Mitarbeiter an die Organisation und sind nützlich für den Arbeitgeber.

Folgt man der von der Humankapitaltheorie vorgeschlagenen Logik, sind Wissen und Fähigkeiten in allgemeine und berufs- bzw. betriebsspezifische teilbar (Becker 1962; Hashimoto 1981). Spezifische Fähigkeiten binden einen Arbeitnehmer an ein Unternehmen, da dieses Wissen per Definition nicht so einfach in andere Organisationen transferiert werden kann. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitnehmer nach einer erfolgreichen Weiterbildung seine Firma verlässt, da er sich bei einer anderen Firma einen höheren Lohn verspricht, wird durch diese Bindung an das Unternehmen reduziert. Ein Arbeitgeber wird daher relativ größeres Interesse daran haben, Mitarbeiter mit betriebsspezifischen Fähigkeiten weiterzubilden und wird sich ebenso eher an den anfallenden Kosten einer solchen Maßnahme beteiligen.

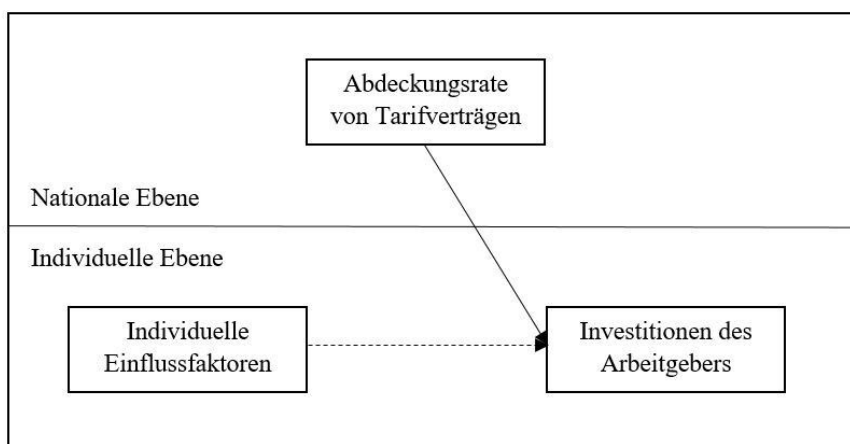
Die Annahme perfekter Märkte wurde später fallen gelassen, wodurch die Rolle von Gewerkschaften bei der Lohnfestsetzung in den Blick geriet (Acemoglu und Pischke 1999). Tarifvertragliche Regelungen, welche einen großen Teil der Arbeitnehmerschaft abdecken, erschweren das Abwerben von Mitarbeitern durch konkurrierende Firmen mit dem Angebot höherer Gehälter (Hall und Soskice 2001). Dies geschieht dadurch, dass Löhne auf ähnlichen Ausbildungsniveaus durch Tarifverträge angeglichen werden (Ehlert 2017). Zwar kann ein Arbeitgeber grundsätzlich auch einen Lohn zahlen, der über dem ausgehandelten Niveau liegt. Die Qualifikationssteigerung durch Weiterbildung berechtigt den Arbeitnehmer aber oftmals schon zu einer Lohnsteigerung. So wird sicher gestellt, dass Arbeitnehmer immer die höchsten möglichen Löhne erhalten (Schröder 2014; Iversen und Stephens 2008; Hall und Soskice 2001) und vor Marktfluktuationen geschützt sind (Estevez-Abe et al. 2001).

Der Premiumlohn, welchen der Arbeitnehmer aufgrund seiner Produktionssteigerung

erwartet, wird also bereits durch den Tarifvertrag gedeckt.² Ein Gehalt zu zahlen, welches darüber hinausgeht, ist nicht im rationalen Interesse der Firma. Dadurch ist das Abwerben von Mitarbeitern nicht mehr die rationale Strategie des Arbeitgebers. Aus humankapitaltheoretischer Sicht haben Tarifverträge also aufgrund ihrer einkommensangleichenden Wirkung einen unintendierten Effekt: Sie erhöhen die Bereitschaft von Arbeitgebern, unabhängig von der Spezifität des erworbenen Wissens in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren.

Aus den in diesem Abschnitt gemachten theoretischen Überlegungen lässt sich also ein weiterer, analytisch trennbarer Effekt von Tarifverträgen ableiten. Aus humankapitaltheoretischer Sicht sind es nicht primär die ausgehandelten Inhalte, die sich positiv auf Arbeitgeberinvestitionen auswirken sollten, sondern die Lohnstruktur eines Landes. Aus dem Zusammenhang von Lohnstruktur und Tarifverträgen (Busemeyer und Iversen 2012; Acemoglu und Pischke 1999) ergibt sich, dass Arbeitgeber wahrscheinlicher bereit sein sollten unabhängig von der Spezifität der erworbenen Fähigkeiten in die Weiterqualifikation seiner Mitarbeiter zu investieren.

Die schematische Darstellung in Abbildung 2 zeigt, wie das theoretische Argument nationale und individuelle Faktoren in einem Modell zusammenfasst. Die Darstellung lässt viele weitere Einflussfaktoren auf nationaler und individueller Ebene aus und berücksichtigt weiterhin keine regionalen und betrieblichen Effekte. Der Zusammenhang ist daher komplexer als dargestellt, da die Abbildung einzig das theoretische Mehrebenen-Argument verdeutlichen soll. Im Zentrum der Analyse steht die Abdeckungsrate von Tarifverträgen, die durch direkte und indirekte Effekte das Verhalten eines Arbeitgebers beeinflusst. Daneben finden sich weitere auf der individuellen Ebene angesiedelte Einflussfaktoren, wie etwa das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters oder die Spezifität der durch die Weiterbildung erworbenen Fähigkeiten. Diese sind im folgenden jedoch nur als Kontrollvariablen von Interesse, daher wird ihr Einfluss auf das Investitionsverhalten der Arbeitgeber mit einer gestrichelten Linie repräsentiert. Im nächsten Abschnitt wird das theoretische Schema in ein statistisches Modell übertragen.



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 2: Schematische Darstellung der Mehrebenenanalyse

² Dies kann entweder unmittelbar durch eine Lohnanhebung geschehen, oder durch einen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel (Harden und Schmitz 1991).

3. DATEN UND METHODE

Um die im vorangegangenen Abschnitt hergeleiteten Hypothesen empirisch zu prüfen, werden Individualdaten des European Social Survey (2010) herangezogen. Das European Social Survey (ESS) ist eine jährliche querschnittliche Befragung von zufällig ausgewählten Bürgern in (überwiegend) europäischen Ländern. Die Interviews werden face-to-face durch nationale Interviewer durchgeführt. Einige Fragen werden in den Interviews des ESS jedes Jahr gestellt, während andere Themenschwerpunkte nach einem Rotationsverfahren nicht jedes Jahr erhoben werden. Die Daten wurden gewählt, da sie (1) national repräsentative Individualdaten enthalten, die (2) international vergleichbar sind und (3) das ESS des Jahres 2010 einige thematische Schwerpunktfragen zur beruflichen Bildung enthält.

Zusätzlich habe ich meinem Datensatz Angaben zu nationalen tarifvertraglichen Abdeckungsraten beigefügt. Diese basieren auf Daten der International Labor Organization (ILO 2018).³ Die Daten der ILO entstammen verschiedenen Quellen, darunter nationale administrative Daten und Betriebsbefragungen.

Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, liegt das analytische Interesse auf der Abdeckung durch Tarifverträge. Diese Variable variiert nur zwischen den 27 Ländern des Samples, nicht jedoch zwischen den individuellen Beobachtungseinheiten des European Social Survey (ESS). Gleichzeitig ist die Datenstruktur des ESS hierarchisch: Individuelle Befragte liegen in nationalen Samples vor. Das bedeutet, dass deren Angaben nicht unabhängig voneinander sind, sondern sehr wahrscheinlich innerhalb der Länder korreliert sind, was insbesondere bei unbeobachteten Merkmalen zu Schätzproblemen führen kann. Beide Umstände machen es nötig, Mehrebenenregressionen oder hierarchische Modelle für die Schätzung der Ergebnisse zu verwenden (Snijders und Bosker 2012; Bryan und Jenkins 2016).

Diese fangen alle unbeobachteten Effekte auf Länderebene in *random intercepts* auf, sodass Gruppenunterschieden aufgrund von unterschiedlicher wirtschaftlicher Entwicklung und institutionellen Arrangements Rechnung getragen werden kann. Die so genannten *fixed coefficients* des Modells bestehen dann einerseits aus der Makrovariable der Tarifabdeckung, als auch aus verschiedenen individuellen Einflussfaktoren.

Um die Robustheit der Ergebnisse besser einschätzen zu können, werden für die Investitionsbereitschaft des Arbeitgebers insgesamt zwei Modelle berechnet. *Ordered Probit* und *ordered Logit* Modelle sind beide geeignet, um Regressionen für ordinale abhängige Variablen zu berechnen. Da beide Verfahren durch unterschiedliche Wahrscheinlichkeitsverteilungen parametrisiert werden, können sich die geschätzten Koeffizienten zwischen den beiden Modellen unterscheiden. Sind die Koeffizienten qualitativ jedoch gleich, deutet dies auf die Robustheit der Ergebnisse hin.^{4,5}

3 Aufgrund fehlender Daten zur Tarifabdeckung für 2010 wurden für Polen auf Daten des Jahres 2007 zurückgegriffen, für Kroatien auf Daten aus 2009.

4 Da die Fallzahl von 27 Ländern für solche Mehrebenenmodelle am unteren Rand der statistisch sinnvollen Grenze liegt besteht die Gefahr, dass die geschätzten Konfidenzintervalle nicht belastbar sind (Bryan und Jenkins 2016). Für Modelle mit metrischen abhängigen Variablen schlagen Bryan und Jenkins 20 Länder als untere Sample-Grenze vor, für *ordered Probit* und *ordered Logit* 30.

Abhängige Variable: Die Investitionsbereitschaft eines Arbeitgebers in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter wird im European Social Survey über eine fünf-stufige Variable operationalisiert. Sie bezieht sich darauf, ob der Arbeitgeber eines Befragten sich an einem Kurs oder Workshop, welcher der Befragten in den letzten 12 Monaten zum Befragungszeitpunkt belegt hat, finanziell beteiligt hat und reicht von keiner Beteiligung bis zur einer vollständigen Kostenübernahme.⁶ Die Häufigkeitsverteilung der Kategorien der Variable findet sich in Tabelle A3 im Anhang.

Um die Relevanz von Tarifverträgen für individuelle Teilnahmewahrscheinlichkeiten zu schätzen wird außerdem ein entsprechendes Modell dafür berechnet, ob Befragte an Weiterbildung teilgenommen haben oder nicht. Dies ist nicht zentral für das theoretische Argument dieser Arbeit, ermöglicht es aber abzuschätzen, welche Rolle korporatistische Interessenvertretung für die gesamtgesellschaftliche Organisation von Bildung haben. Eine entsprechende bivariate Variable liegt im ESS vor.

Daher werden zwei *ordered Probit*- und *ordered Logit*-Merhebene regressionen modelliert. Die Datenstruktur des ESS erlaubt es nicht, denn Effekt von Arbeitgeberinvestitionen auf Weiterbildungsteilnahme zu schätzen, da alle Befragten, die nicht an Weiterbildung teilgenommen haben keine Werte für Arbeitgeberinvestitionen aufweisen. Der graphische Zusammenhang zwischen den beiden Variablen, wie in Abbildung 1 angegeben, ist die größtmögliche Annäherung an diesen Zusammenhang, der auf Basis der Daten möglich ist.

Effekte von Tarifverträgen: Wie in Abschnitt 2 ausgeführt, steht im Zentrum dieser Analyse die Abdeckung der Erwerbsbevölkerung durch Tarifverträge. Die Abdeckungsrate wird, wie oben beschrieben, als Makroindikator auf Basis von Daten der International Labor Organisation in den Datensatz eingefügt und reicht von 0 bis 100 Prozent. In Frankreich etwa sind 98 Prozent der Arbeitnehmer von Tarifverträgen abgedeckt, während es in Litauen nur 11,1 Prozent sind. In Ländern, welche eine höhere Abdeckung durch Tarifverträge aufweisen, sollten entsprechend der theoretischen Ausführungen Arbeitgeber mit höherer Wahrscheinlichkeit in die Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter investieren. Gleichzeitig sollten eine höhere Abdeckung auch zu häufigeren Teilnahmen an Weiterbildung führen.

Kontrollvariablen: Entsprechend der Ausführungen in Abschnitt 2.2 ist zu erwarten, dass Arbeitgeber weniger häufig zu Investitionen neigen, wenn die entsprechenden Arbeitnehmer in unstrukturierten Teilarbeitsmärkten arbeiten. Wenn auch die Konzeptualisierung von Arbeitsmarkt-*Outsidern* komplex ist (Schwander und Häusermann 2013), zeigt sich in aktueller Forschung, dass eine befristete Anstellung ein verlässlicher Indikator für die Arbeitsmarktposition eines Individuums ist und entsprechende benachteiligende Effekte existieren (Barbieri und Cutuli 2015). Insbesondere ist zu erwarten, dass Arbeitgeber sich an der Weiterbildung derjenigen Beschäftigten beteiligen werden, die zur sogenannten Kernbelegschaft gehören. Die

5 In einer früheren Version des Artikels wurde die ordinale abhängige Variable metrisch interpretiert und das Modell als lineares Wahrscheinlichkeitsmodell geschätzt. Die Ergebnisse waren qualitativ sehr ähnlich.

6 Die Variable erfasst jedoch nur direkte Investitionen des Arbeitgebers von einer vollständigen bis zu gar keiner Kostenübernahme. Indirekte Investitionen, wenn etwa die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet, können auf diese Weise nicht erfasst werden.

Kernbelegschaft wird vor allem über ihr langfristiges Anstellungsverhältnis konzeptualisiert (Reich et al. 1973). Ich erwarte daher, dass Arbeitgeber weniger bereit sind, in die Weiterbildung von befristet Beschäftigten zu investieren.

Die zweite unabhängige Variable misst die Spezifität des durch die Weiterbildung erworbenen Wissens. Die im ESS vorliegende vierstufige Variable wird dichotomisiert. Damit entspricht die Variable der in der Humankapitaltheorie verwendeten Konzeptualisierung von allgemeinen und spezifischen Fähigkeiten (Acemoglu und Pischke 1999; Estevez Abe et al. 2001). Die theoretische Erwartung ist, dass (betriebs-) spezifisches Humankapital eher mit Hilfe von Investitionen des Arbeitgebers erworben wird, da dieser aus diesem Humankapital einen Nutzen ziehen kann; dies ist bei allgemeinem Humankapital nicht der Fall.

Aus der bisherigen Weiterbildungsforschung sind weiterhin diverse Variablen auf der Akteursebene bekannt, welche individuelles Weiterbildungsverhalten vorhersagen (Desjardins und Rubenson 2013; Becker und Hecken 2011; Rubenson und Desjardins 2009; Hubert und Wolf 2007).

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass Individuen mit relativ hohem Bildungsniveau mit höherer Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilnehmen. Ich vermute, dass ein hohes Bildungsniveau ebenso die Wahrscheinlichkeit steigert, dass Arbeitgeber in die Weiterbildung dieser Personen investieren. Dies resultiert vor allem aus der positiven Assoziation der Kernbelegschaft mit höherer Bildung.

Das Bildungsniveau wird in entsprechende Bildungskategorien sortiert: eine Kategorie für abgeschlossene Tertiärbildung (ISCED 5), für berufliche postsekundäre Bildung (ISCED 4) und höhere Sekundarbildung (ISCED 3a und b) werden mit einer Referenzkategorie verglichen, welche den Zustand niedriger Sekundarbildung oder gar keiner abgeschlossenen Sekundarbildung darstellt.

Zuletzt erwarte ich, dass auch Arbeitserfahrung und Alter eine wichtige Rolle spielen. Lebensverlaufstudien konnten zeigen, dass Individuen typischerweise am Anfang und gegen Ende ihrer Karriere weniger wahrscheinlich an Weiterbildung teilnehmen, während die Teilnahmeraten zur Mitte der Karriere eines Individuums ihr Maximum erreichen. Dies lässt sich wohl damit erklären, dass zu Beginn einer Karriere Weiterbildung noch nicht, zum Ende der Karriere nicht mehr nötig ist. Um diesen Effekte zu modellieren, gehen Arbeitserfahrung und Alter als metrische Variablen in das Modell ein.

Wenn Personen während ihrer Erwerbskarriere längere Zeit arbeitslos waren, führt dies zu sogenannten *scarring*-Effekten, welche sich negativ auf das Einkommen und unter Umständen auch auf die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung auswirken (LudwigMayerhofer 2005). Ich operationalisiere diesen Effekt darüber, ob der Befragte jemals schon länger als drei Monate arbeitslos war. Dieser relativ lange Zeitraum von Arbeitslosigkeit wird gewählt, da *scarring*-Effekte fast proportional mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zusammenhängen (Ludwig-Mayerhofer 2005). Auf diese Weise lässt sich ein besonders starker kontrollierender Effekt der Variable erwarten.

Zuletzt wird für das Geschlecht und den Migrationshintergrund der Befragten kontrolliert. Dass

Frauen und Migranten beim Zugang zu Weiterbildung im Nachteil sind, ist in der bisherigen Literatur gut dokumentiert (Desjardins und Rubenson 2013; Becker und Hecken 2011; Hubert und Wolf 2007). Dies liegt einerseits daran, dass Frauen und Migranten häufig nicht Teil der Kernbelegschaft, sondern Teil der Randbelegschaft eines Betriebs sind. Außerdem spielt hier vermutlich auch statistische Diskriminierung eine Rolle.

Zuletzt wird der Datensatz so angepasst, dass nur noch die Erwerbsbevölkerung entsprechend dem Konzept von Erwerbsbevölkerung, wie es etwa die OECD verwendet (Organisation for Economic Cooperation and Development 2015) in die Modelle miteinbezogen wird, da die Analyse auf diese Population fokussiert. Deskriptive Statistiken zu allen Variablen finden sich in Tabelle A1 im Anhang.

4. RESULTATE

Entsprechend den theoretischen Ausführungen in Abschnitt 2 sollte die Abdeckungsrate der Tarifverträge einen positiven Haupteffekt aufweisen. In Tabelle 1 ist zu erkennen, dass dies für alle drei Regressionsmodelle zutrifft. Neben den aus der Literatur bekannten Determinanten auf individueller Ebene zeigt sich die Tarifabdeckung als robuster und signifikanter Einflussfaktor ($p < 0.01$). Während einige Kontrollvariablen in ihrer Stärke und Signifikanz zwischen den Modellen variieren ist der geschätzte Koeffizient der Tarifabdeckung konsistent.

Daneben sind es insbesondere das Beschäftigungsverhältnis und die Charakteristika der Fähigkeiten, welche durch eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme erworben werden, welche Investitionsentscheidungen beeinflussen. Arbeitnehmer, welche unbefristet beschäftigt sind, nach der hier verwendeten Operationalisierung also zur Kernbelegschaft gehören, profitieren tendenziell von einer höheren finanzieller Beteiligung durch den Arbeitgeber. Genauso verhält es sich mit den erworbenen Fähigkeiten: Sind diese spezifisch und relevant für die Firma, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber.

Tabelle 1: Determinanten der Investitionsbereitschaft von Arbeitgebern in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

	Ordered Logit	Ordered Probit
Tarifabdeckung	0.0140** (0.00467)	0.00785** (0.00251)
Spezifität der Weiterbildung (Ref.: allgemeine Fähigkeiten)	0.252* (0.121)	0.145* (0.0701)
Beschäftigungsverhältnis (Ref.: Befristet)	0.334** (0.104)	0.192** (0.0675)
Arbeitserfahrung	0.0219*** (0.00440)	0.0127*** (0.00240)
Bildungsniveau (Ref.: Primarbildung oder kein Abschluss)		
ISCED 3a und b	-0.311** (0.120)	-0.156* (0.0636)
ISCED 4	-0.357** (0.135)	-0.170* (0.0704)
ISCED 5	-0.599*** (0.113)	-0.316*** (0.0653)
Betriebsgröße (Ref.: <10 Mitarbeiter)		
10 bis 24 Mitarbeiter	0.161 (0.107)	0.108 (0.0589)
25 bis 99 Mitarbeiter	0.266* (0.131)	0.175* (0.0775)
100 bis 499 Mitarbeiter	0.394* (0.189)	0.240* (0.105)
500 oder mehr	0.533*** (0.125)	0.311*** (0.0746)

Standardfehler in Klammern

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: European Social Survey 2010; ILO; eigene Berechnungen

Tabelle 1: Determinanten der Investitionsbereitschaft von Arbeitgebern in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (Fortsetzung)

	Ordered Logit	Ordered Probit
Alter	0.0488 (0.0436)	0.0303 (0.0252)
Alter (quadriert)	-0.000699 (0.000490)	-0.000433 (0.000280)
Migrationshintergrund (Ref.: hat Migrationshintergrund)	0.425*** (0.120)	0.239*** (0.0645)
vorherigen Arbeitslosigkeit (Ref.: war >3 Monate arbeitslos)	0.145 (0.102)	0.0855 (0.0578)
Geschlecht (Ref.: Frau)	0.178 (0.0916)	0.105* (0.0528)
Cluster-Robuste Standardfehler	ja	ja
Wald- χ^2 (Freiheitsgrade)	2942.98 (16)	2091.66 (16)
McFadden R ²	0.13	0.13
Individuelle Beobachtungen	6477	6477
Länder	27	27

Standardfehler in Klammern

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: European Social Survey 2010, ILO, eigene Berechnungen

Um die Stärke des Effekts der Tarifabdeckung einschätzen zu können wird im Folgenden dessen partielle Effekt auf Basis des *ordered probit*-Modells betrachtet. Hierzu wird geschätzt, inwiefern sich die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (die höchste Kategorie der abhängigen Variablen) in Abhängigkeit der Tarifabdeckung verändert. Alle anderen Variablen werden zum Zweck dieser Betrachtung so fixiert, dass die Wahrscheinlichkeit einer Kostenübernahme am geringsten sein sollte.

Entsprechend der theoretischen Überlegungen und der geschätzten Parameter in Tabelle 1 entspricht dies einem hypothetischen Befragten, welcher in seiner Weiterbildung allgemeine Fähigkeiten erworben hat, befristet beschäftigt ist und bisher keine Arbeitserfahrung gesammelt hat. Diese Person arbeitet weiterhin in einem Betrieb mit weniger als 10 Mitarbeitern, ist 15 Jahre alt, hat einen Migrationshintergrund, war bereits mehr als drei Monate arbeitslos und ist weiblich. Das Bildungsniveau dieses Befragten wird auf das höchste Niveau (ISCED 5) festgesetzt. Ein solches Szenario ist unrealistisch, entspricht aber dem für die Investitionswahrscheinlichkeit eines Arbeitgebers unglücklichsten Fall und ist daher geeignet, die substantielle Größe der

Tarifabdeckung einzuschätzen.

In Abbildung 3 zeigt sich, wie die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Kostenübernahme durch den Arbeitgeber eines solchen Befragten entlang verschiedener Werte der Tarifabdeckung variieren. Betrachtet man eine Abdeckungsquote von 10 Prozent ergibt sich eine erwartete Wahrscheinlichkeit von 26 Prozent. Im Kontrast hierzu führt eine Abdeckung von 100 Prozent zu einer Wahrscheinlichkeit von 52 Prozent. Dies entspricht immerhin einer Verdopplung der vorhergesagten Wahrscheinlichkeit.

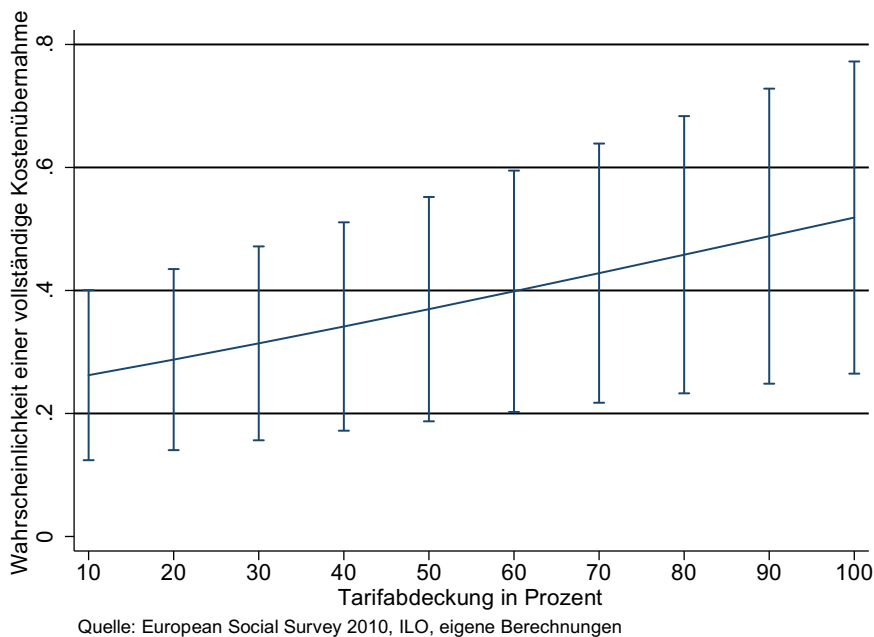


Abbildung 3: Partieller Effekt der Abdeckungsrate auf Arbeitgeberinvestitionen

Wie relevant ist dieser Effekt jedoch im Vergleich zu anderen, individuellen Einflussfaktoren? Hierzu lassen sich durchschnittliche Marginaleffekte betrachten. Hierzu wird der Mittelwert der partiellen Effekte verschiedener Szenarien, wie in der vorhergehenden Betrachtung, berechnet. Auf diese Weise lässt sich betrachten, welchen Einfluss die Abdeckung durch Tarifabdeckung im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnis und Spezifität der durch Weiterbildung erworbenen Fähigkeiten hat. Da es sich bei den beiden letztgenannten Variablen um dichotome Variablen handelt, werden ihre Effekte als eine diskrete Veränderung von einem Wechsel einer Kategorie in die andere betrachtet.

So zeigt sich, dass ein unbefristet angestellter Arbeitnehmer eine um 5,6 Prozentpunkte höhere Chance auf eine vollständige Finanzierung hat, als ein befristeter Mitarbeiter. Ähnlich dazu ist die Chance einer vollständigen Kostenübernahme um 4,2 Prozentpunkte höher für Weiterbildungsmaßnahmen, welche firmen-spezifische Fähigkeiten vermitteln, als bei solchen, welche allgemeine Fähigkeiten vermitteln. Im Vergleich dazu führt eine Veränderung der metrischen Tarifvertragsvariable um eine Einheit zu einer Veränderung der vorhergesagten Wahrscheinlichkeit um 0,2 Prozentpunkte. Das bedeutet, dass eine Steigerung der Abdeckung um 10 Einheiten - also 10 Prozent - zu einer durchschnittlichen Steigerung der Wahrscheinlichkeit um 2 Prozent führt. Damit zeigt sich, dass neben den in bisherigen Theorien oft aufgeführten

individuellen Einflussfaktoren auch die Tarifabdeckung einen substantziellen Einfluss auf das Verhalten von Arbeitgebern hat.

Abschließend lässt sich auf Basis der hier präsentierten Ergebnisse sagen, dass tarifvertragliche Strukturen sowohl einen Einfluss auf das Verhalten von Arbeitgebern aufweisen, als auch einen direkten Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit einzelner Befragter. Über verschiedene Schätzmodelle hinweg zeigen sich diese Effekte als robust und auch substantziell relevant. In der folgenden abschließenden Besprechung werden die Ergebnisse zusammengefasst und in den breiteren theoretischen Rahmen eingeordnet.

5. DISKUSSION

Warum sind Arbeitgeber in einigen Ländern bereit, sich an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter zu beteiligen, während dies in anderen Ländern nicht der Fall ist? Und warum variieren Teilnahmequoten an Weiterbildung so stark zwischen Ländern, obwohl die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen, wie der sektorale Wandel und internationaler Wettbewerb, alle Länder in ähnlichem Maße betreffen? Die in dieser Arbeit verfolgte Analysestrategie hat Weiterbildung zur Beantwortung dieser Fragen in den Kontext politischer und wirtschaftlicher Institutionen gestellt.

Die zentrale Institution für diese Analyse ist die des Tarifvertrags. Es ist charakteristisch für bestimmte Nationen, Tarifverträge hervorzubringen, die einen großen Teil der Arbeitnehmerschaft abdecken (Hall und Soskice 2001). Die Festsetzung von Löhnen auf sektoraler oder Branchenebene hilft dabei, Arbeitsverhältnisse in diesen Marktwirtschaften zu stabilisieren. Aus diesem Grund sollten Arbeitgeber eher gewillt sein, sich an den Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme eines Mitarbeiters zu beteiligen, da diese Investition sich mit hoher Wahrscheinlichkeit in Form einer Produktionssteigerung auszahlt.

Gleichzeitig sind es aber auch die spezifischen Inhalte, welche durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausgehandelt werden, welche Einfluss auf Arbeitgeberverhalten nehmen können. Im sozialen Dialog zwischen diesen Interessenverbänden werden Nachfrage und Angebot für verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ausgehandelt - so auch bestimmte Maßnahmen im Weiterbildungssektor. Dieser Zusammenhang ist bei einer Überprüfung mit Individualdaten innerhalb eines Mehrebenenmodells robust gegenüber verschiedenen individuellen Einflussfaktoren.

Spielt dieser Effekt aber auch eine Rolle für die individuelle Teilnahme an Weiterbildung? Wie im vorangegangenen Abschnitt besprochen lässt sich der Zusammenhang von Arbeitgeberinvestitionen und Teilnahme an Weiterbildung aufgrund der Datenstruktur vieler Studien nicht überprüfen. Da alle Personen, die nicht an Weiterbildung teilgenommen haben keine Angaben zu möglichen Investitionen machen können, lassen sich hierzu keine Schätzmodelle berechnen. Im Folgenden wird daher der direkte Zusammenhang der Tarifabdeckung und Weiterbildungsteilnahme visuell betrachtet. In Abbildung 4 ist dieser Zusammenhang auf nationaler Ebene abgetragen.

Es ist klar zu erkennen, dass die höchsten aggregierten Teilnahmequoten in der linken

Hälfte der Graphik auch mit der höchsten Tarifabdeckung einhergehen. Beispielweise findet sich in Schweden, dem Land mit der höchsten Teilnahmequote, auch die dritthöchste Abdeckung durch Tarifverträge von 90 Prozent. Gleichzeitig zeigt sich in dem Land mit den niedrigsten Teilnahmequoten, Bulgarien, auch eine der niedrigsten Abdeckungsraten. Allerdings gibt es auch Ausreißer. Frankreich beispielsweise weist mit 98 Prozent die höchste Abdeckung durch Tarifverträge auf, liegt aber was die Teilnahme an Weiterbildung angeht im Mittelfeld. Dies hat sicherlich damit zu tun, dass Weiterbildung - wie auch das Investitionsverhalten von Arbeitgebern - von vielen individuellen und institutionellen Determinanten abhängig ist (Hubert und Wolf 2007; Rubenson und Desjardins 2009; Desjardins und Rubenson 2013).

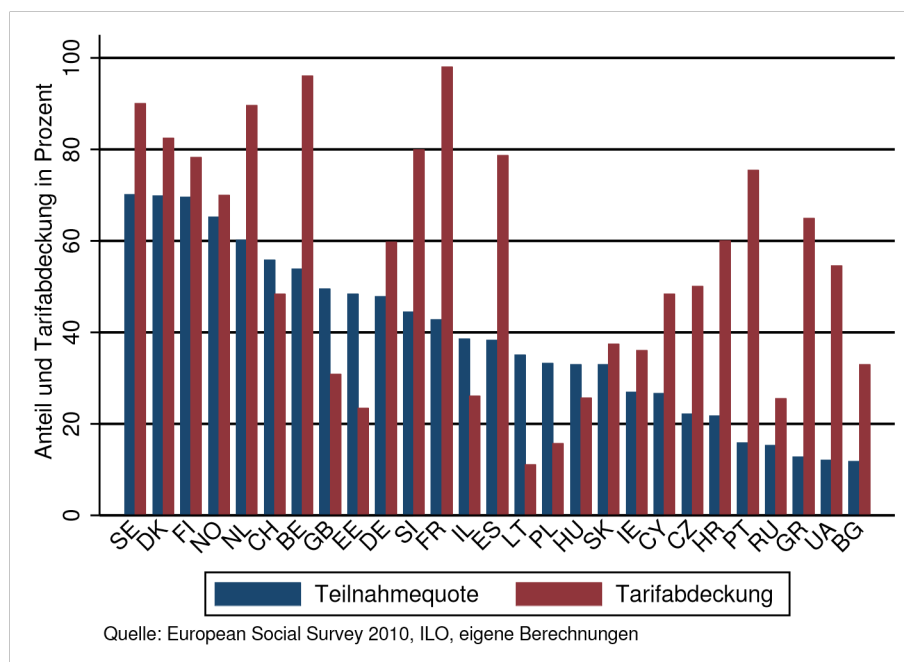


Abbildung 4: Teilnahme an Weiterbildung und Tarifabdeckung im internationalen Vergleich

Es ist jedoch auffällig, dass skandinavischen Länder auch in dieser Analyse eine Gruppe ausmachen, die sich einerseits dadurch auszeichnet, dass Befragte sehr häufig an Weiterbildung teilnehmen, als auch weiter überdurchschnittlich stark durch Tarifverträge abgedeckt sind, genauso wie Belgien und die Niederlande. Es sind genau diese Länder, die üblicherweise als koordinierte Marktwirtschaften eingeschätzt werden (Hall und Soskice 2001). Diese Länder weisen ausgeprägte Systeme industrieller Beziehungen und daher einen engen Einbezug von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in die Organisation von Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik auf (Harcourt und Wood 2007; Busemeyer und Trampusch 2012).

Dabei muss allerdings beachtet werden, dass die Investitionsbereitschaft der Arbeitgeber wiederum nur einer von vielen Faktoren ist, welche individuelle Weiterbildungsaktivitäten beeinflussen. So gibt es keinen perfekten Zusammenhang zwischen dem Verhalten von Arbeitgebern und individueller Teilnahmewahrscheinlichkeit gibt. Was diese Arbeit jedoch zeigen kann, ist, dass sich spezifische politische Institutionen als gewichtige Einflussgrößen in komplexeren Erklärungsmodellen erweisen können.

Darüber hinaus sollten nachfolgende Arbeiten zu diesem Thema überprüfen, ob es

neben der tarifvertraglichen Abdeckung noch andere Institutionen gibt, welche einen Effekt auf die Investitionsbereitschaft haben. Denkbar wäre der Kündigungsschutz, auf den schon in früherer Forschung immer wieder verwiesen wurde (Estevez-Abe et al. 2001; Harcourt und Wood 2007). Denn auch der Kündigungsschutz hat einen stabilisierenden Effekt auf Beschäftigungsverhältnisse und kann daher einen Einfluss auf die Investitionsbereitschaft eines Arbeitgebers haben. Zusätzlich wären etwa auch die Rechte und Befugnisse von Betriebsräten in die Analyse miteinzubeziehen, da sich diese auch an der innerbetrieblichen Selektion und Organisation von Weiterbildung beteiligen (Hardes und Schmitz 1991). Unter Einbezug weiterer Institutionen könnten diejenigen Länder besser eingeordnet werden, welche bei der graphischen Betrachtung, etwa in Abbildung 4, als Ausreißer identifiziert wurden. Deutschland beispielsweise hat eine durchschnittliche Abdeckung durch Tarifverträge, gesteht Betriebsräten aber umfangreiche Mitbestimmungsrechte zu (Schröder 2014). Dies könnte der Grund für die hohe durchschnittliche Investitionsbereitschaft auf Seiten der Arbeitgeber sein.

Zuletzt soll darauf hingewiesen sein, dass es ein lohnenswertes Unterfangen wäre, die untersuchten Zusammenhänge im Zeitverlauf zu betrachten. Einer der Verdienste der vergleichenden Wirtschafts- und Wohlfahrtsstaatsforschung ist es, der früheren Annahme zu widersprechen, alle Gesellschaften würden zu einem relativ einheitlichen kapitalistischen System konvergieren (Hall und Soskice 2001; Busemeyer und Trampusch 2012; Schröder 2014). Mithilfe vergleichender Analysen konnte immer wieder zeigen, dass sich nationale Systeme der Wirtschaft, Sozialpolitik und industrieller Beziehungen wahrscheinlich auch in Zukunft nicht angleichen, und auf neue Herausforderungen unterschiedlich reagieren (Hall und Soskice 2001).

Trotz dessen kann Thelen (2001) zeigen, dass sich insbesondere die nationalen Systeme der industriellen Beziehungen in den letzten Jahren nachhaltig verändert haben, teilweise in Richtung einer Dezentralisierung und Deregulierung. Legt man den in dieser Analyse aufgedeckten Zusammenhang zugrunde, dann sollte eine Schwächung des Tarifsystems dazu führen, dass Arbeitgeber sich weniger wahrscheinlich an den Weiterbildungskosten ihrer Mitarbeiter beteiligen - wenn es keine Institutionen gibt, die diese Entwicklungen ausgleichen.

Zuletzt ließe sich aus der in der vergleichenden Forschung hervorgebrachten Divergenz-These folgern, dass die angenommene Entwicklung moderner Gesellschaften zu Wissensgesellschaften ebenfalls nicht einheitlich stattfindet, sondern über unterschiedliche Wege (Rees 2013). Gut aus- und weitergebildete Menschen werden in verschiedenen politischen Ökonomien auch weiterhin grundlegend verschieden „hergestellt“ werden, da die entsprechenden Akteure neuen Anforderungen, wie etwa durch die Globalisierung hervorgerufen, entsprechend des bisherigen Entwicklungspfad begegnen und individuelle Verhaltensstrategien immer in länder-spezifische Institutionen eingebettet sind. Der systematische internationale Vergleich des Weiterbildungsbereichs dürfte sich daher auch für zukünftige Forschung als äußerst fruchtbar erweisen.

5. ANHANG

Tabelle A1: Fallzahlen der Länder im Sample

Land	Fallzahl
Belgien	628
Bulgarien	678
Deutschland	1169
Dänemark	650
Estland	673
Finnland	657
Frankreich	682
Griechenland	585
Irland	647
Israel	655
Kroatien	388
Litauen	432
Niederlande	705
Norwegen	769
Polen	593
Portugal	505
Rumänien	972
Schweden	605
Schweiz	646
Slovenien	493
Slovakei	617
Spanien	593
Tschechische Republik	862
Ungarn	540
Ukraine	507
Vereintes Königreich	881
Zypern	323

Quelle: European Social Survey 2010, eigene Berechnungen

Tabelle A2: Deskriptive Statistiken der Variablen

Variable	\bar{x}	\tilde{x}	σ_x	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Investitionen des Arbeitgebers	3,69	5	1,79	1	5
Abdeckung durch Tarifverträge	53,66	54,60	25,27	11,1	98

Spezifität des Humankapitals	0,17	0	0,37	0	1
Arbeitserfahrung	23,08	23,00	14,87	0	75,00
ISCED 1 und 2	0,30	0	0,46	0	1
ISCED 3a und b	0,37	0	0,48	0	1
ISCED 4	0,12	0	0,33	0	1
ISCED 5	0,20	0	0,40	0	1
Alter	45,52	46,00	11,62	25	65
Migrationshintergrund	0,91	1	0,29	0	1
Beschäftigungsverhältnis	0,84	1	0,36	0	1
vorherige Arbeitslosigkeit	0,74	1	0,44	0	1
Geschlecht (Ref.: Frau)	0,45	0	0,50	0	1

\bar{x} = arithmetisches Mittel, \tilde{x} = Median, σ_x = Standardabweichung

Quelle: European Social Survey 2010, eigene Berechnungen

Tabelle A3: Verteilung der Höhe der Arbeitgeber-Investitionen

Höhe Investitionen	der Anteil in %
1	12,43
2	2,62
3	2,84
4	6,54
5	75,57

Quelle: European Social Survey 2010, eigene Berechnungen

LITERATUR

- Acemoglu, Daron/Pischke, Jörn-Steffen (1999). „The Structure of Wages and Investment in General Training“. In: *Journal of Political Economy* 107(3), S. 539–572.
- Allmendinger, Jutta/Nikolai, Rita (2010). „Bildungs- und Sozialpolitik: Die zwei Seiten des Sozialstaats im internationalen Vergleich“. In: *Soziale Welt* 61(2), S. 105–119.
- Barbieri, Paolo/Cutuli, Giorgio (2015). „Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe“. In: *European Sociological Review* 32(4), S. 501–516.
- Becker, Gary S. (1962). „Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis“. In: *Journal of Political Economy* 70(5), S. 9–49.
- Becker, Rolf/Hecken, Anna E. (2011). „Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde“. In: Becker, Rolf (Hg.) *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 357–394.
- Bispinck, Reinhard (2012). „Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag“. In: Bispinck, Reinhard./Bosch, Gerard/Hofemann, Klaus/Naegele, Gerhard (Hg.) *Sozialpolitik und Sozialstaat*. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 201–220.
- Bryan, Mark L./Jenkins, Stephen P. (2016). „Multilevel modelling of country effects: a cautionary tale“. In: *European Sociological Review* 32(1), S. 3–22.
- Busemeyer, Marius R./Ebbinghaus, Bernhard/Leibfried, Stephan/Mayer-Ahuja, Nicole/Obinger, Herbert/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.) (2013). *Wohlfahrtspolitik im 21. Jahrhundert: neue Wege der Forschung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Busemeyer, Marius R./Iversen, Torben (2012). „Collective skill systems, wage bargaining, and labor market stratification“. In: Busemeyer, Marius R./Trampusch, Christine (Hg.), *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press, S. 205–233.
- Busemeyer, Marius R./Trampusch, Christine (Hg.) (2012). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press.
- Desjardins, Richard/Rubenson, Kjell (2013). „Participation Patterns in Adult Education: the Role of Institutions and Public Policy Frameworks in Resolving Coordination Problems“. In: *European Journal of Education* 48(2), S. 262–279.
- Ehlert, Martin (2017). „Who benefits from training courses in Germany? Monetary returns to non-formal further education on a segmented labour market“. In: *European Sociological Review* 33(3), S. 436–448.
- ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). *Data file edition 3.3*. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and Distributor of ESS Data for ESS ERIC.
- Estevez-Abe, Margarita/Iversen, Torben/Soskice, David (2001). „Social Protection and the Formation of Skills: a Reinterpretation of the Welfare State“. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, S. 145–183.
- Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.) (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Harcourt, Mark/Wood Geoffrey (2007). „The Importance of Employment Protection for Skill Development in Coordinated Market Economies“. In: *European Journal of Industrial Relations* 13(2), S. 141–159.
- Hardes, Heinz-Dieter/Schmitz, Frieder (1991). „Tarifverträge zur betrieblichen Weiterbildung - Darstellung und Analyse aus arbeitsökonomischer Sicht“. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24(4), S. 658–672.
- Hashimoto, Masanori (1981). „Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment“. In: *The American Economic Review* 71(3), S. 475–482.
- Heyes, Jason (2007). „Training, Social Dialogue and Collective Bargaining in Western Europe“. In: *Economic and Industrial Democracy* 28(2), S. 239–258.

- Hubert, Tobias/Wolf, Christof (2007). „Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger“. In: *Zeitschrift für Soziologie* 36(6), S. 473–493.
- ILO (2018). *ILO Database of Labour Statistics*. International Labour Organization, Department of Statistics. URL: https://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?_adf.ctrl-state=1cydwr7gfk_4&_afLoop=283353984618162#!%40%40%3F_adf.ctrl-state%3D1cydwr7gfk_4 (besucht am 10.01.2018).
- Iversen, Torben/ Stephens, John D. (2008). „Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation“. In: *Comparative Political Studies* 41(4-5), S. 600–637.
- Korpi, Walter (1983). *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge & Kegan Paul. Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2005). „Arbeitslosigkeit“. In: Hinz, Thomas/Abraham, Martin (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. 2. Aufl. Springer Verlag, S. 199–239.
- Möhring, Katja (2012). *The Fixed Effects Approach as Alternative to Multilevel Models for Cross-National Analyses*. GK SOCLIFE Working Paper Series, 16/2012. URL: http://www.soclife.uni-koeln.de/fileadmin/wiso_fak/gk_soclife/pdf/Working_papers/KMoehring_2012a_ssrn_the_fixed_effects.pdf (besucht am 24.04.2017).
- Nölke, Andreas/Mliegenthart, Arjan (2009). „Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe“. In: *World politics* 61(4), S. 670–702.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2015). *OECD Labour Force Statistics 2015*. Paris: OECD Publishing. URL: <http://www.oecd.org/employment/oecd-labour-force-statistics-23083387.htm> (besucht am 18.04.2017).
- Rees, Gareth (2013). „Comparing Adult Learning Systems: An Emerging Political Economy“. In: *European Journal of Education* 48(2), S. 200–212.
- Reich, Michael/Gordon, David M./Edwards, Richard C. (1973). „A Theory of Labor Market Segmentation“. In: *The American Economic Review* 63(2), S. 359–365.
- Rubenson, Kjell/Desjardins, Richard (2009). „The Impact of Welfare State Regimes on Barriers to Participation in Adult Education a Bounded Agency Model“. In: *Adult Education Quarterly* 59(3), S. 187–207.
- Schröder, Martin (2014). *Varianten des Kapitalismus: Die Unterschiede liberaler und koordinierter Marktwirtschaften*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Schwander, Hanna/Häusermann, Silja (2013). „Who is in and Who is out? A RiskBased Conceptualization of Insiders and Outsiders“. In: *Journal of European Social Policy* 23(3), S. 248–269.
- Snijders, Tom A. B /Bosker, Roel J. (2012). *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. 2. Aufl. Los Angeles: SAGE.
- Stuart, Mark (2007). „Introduction: The industrial relations of learning and training: A new consensus or a new politics?“ In: *European Journal of Industrial Relations* 13, S. 269–280.
- Thelen, Kathleen (2001). „Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies“. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford, New York: Oxford University Press, S. 71–103.
- Traxler, Franz/ Kittel, Bernhard (2000). „The Bargaining System and Performance - A Comparison of 18 OECD Countries“. In: *Comparative Political Studies* 33, S. 1154– 1190.
- Wolf, Christof/Best, Henning (2010). *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: Springer Verlag.