

Der Beitrag der Berufsbildung zum Unternehmenserfolg und Entwicklung des beruflichen Qualifikationsbedarfs

Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner¹

Zürich

Executive Summary

Berufsbildung und Unternehmenserfolg

- Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen üben in mehrfacher Hinsicht einen Effekt auf die Produktivität der Unternehmen aus. Erstens lässt sich empirisch nachweisen, dass aus- bzw. weiterbildende Unternehmen eine höhere Produktivität aufweisen als nicht aus-/weiterbildende Unternehmen. Dieser Effekt bleibt auch erhalten, wenn für unbeobachtbare Heterogenitäten der Unternehmen kontrolliert wird. Zweitens gibt es deutliche empirische Belege dafür, dass es Komplementaritätseffekte zwischen Qualifizierungsmaßnahmen und einer Vielzahl personalpolitischer Maßnahmen sowie absatzmarktpolitischer und produktionsstrategischer Ausrichtungen der Unternehmen gibt. Und drittens schließlich gibt es klare empirische Anzeichen dafür, dass betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen auch aus dynamischer Perspektive positive Effekte nach sich ziehen. Höhere Qualifizierungsanstrengungen befördern Innovationen und erzeugen damit wiederum langfristige Produktivitäts- und Wettbewerbsvorteile.
- Im Hinblick auf den Stand der empirischen Forschung fällt auf, dass erst in der jüngsten Vergangenheit eine größere Zahl an Arbeiten entstanden ist, die den Zusammenhang zwischen betrieblicher Bildung und der Unternehmensproduktivität untersuchen, während Studien zum Zusammenhang zwischen Berufsbildung und Lohn eine lange Tradition haben. Es handelt sich bei der hier gestellten Frage also um ein wichtiges, noch vergleichsweise wenig bearbeitetes Forschungsfeld, das hohes Zukunftspotential aufweist.
- Obwohl die bereits existierenden Studien durchaus das Ziel verfolgen, die Unternehmenserträge aus betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen zu quantifizieren, gibt es bis zum heutigen Zeitpunkt noch keine zuverlässige Schätzung von Ertragsraten im strengen ökonomischen Sinn (so wie sie beispielsweise für die individuellen Erträge von Bildung in unzählbaren Studien geschätzt wurden). In der Regel fehlen Kostenangaben und/oder die Erträge können nicht in Geldbeträgen beziffert werden. Dementsprechend gibt es bisher keine zuverlässigen Zahlen bezüglich der Höhe oder zumindest der Größenordnung von Unternehmens-Bildungsrenditen. Aufgrund der immer noch vergleichsweise schwierigen Datenlage und der dadurch noch zu bewältigenden methodischen Probleme kann außerdem vermutet werden, dass für eine zuverlässige

¹ Professor for Business and Personnel Economics, University of Zurich, Plattenstrasse 14, CH – 8032 Zürich, Tel: +41-1-6344281, Email: backes-gellner@business.uzh.ch

Abschätzung von Unternehmens-Bildungsrenditen noch erhebliche Forschungsanstrengungen erforderlich sind.

- Eine vergleichsweise gesicherte Erkenntnis bisheriger empirischer Studien ist dagegen, dass Selektionseffekte bei der Abschätzung der Produktivitätseffekte beruflicher/betrieblicher Bildung extrem bedeutsam sind. D.h. die Erträge derjenigen Unternehmen, die sich dafür entschieden haben, bestimmte berufliche Bildungsmaßnahmen durchzuführen, sind höher als die potentiellen Erträge derjenigen Unternehmen, die sich dagegen entschieden haben. Dieser Erkenntnis muss im Rahmen zukünftiger Forschung durch entsprechendes Datenmaterial und eine angemessene methodische Vorgehensweise Rechnung getragen werden.
- Darüber hinaus gibt es klare empirische Hinweise darauf, dass die Art der betrieblichen Bildungsmaßnahme einen Einfluss auf die Höhe des Produktivitätseffektes hat. Allerdings existieren noch keine eindeutigen Erkenntnisse darüber, was genau die Merkmale überdurchschnittlich produktiver Qualifizierungsmaßnahmen sind, da sie auf Grund der unten erwähnten Komplementaritäten nur in Abhängigkeit von sonstigen betrieblichen Rahmenbedingungen angegeben werden können.
- Schließlich gibt es deutliche empirische Belege dafür, dass die Kombination von betrieblichen Bildungsmaßnahmen mit anderen personalpolitischen/unternehmenspolitischen Maßnahmen und mit bestimmten marktlichen und institutionellen Rahmenbedingungen aufgrund von Komplementaritäten die Höhe des Produktivitätseffektes deutlich beeinflusst. Nicht vernachlässigbare Komplementaritätseffekte scheint es mit bestimmten Bündeln an personalpolitischen Maßnahmen, wie z.B. Teamarbeit, Leistung anreizende Lohnformen oder familienfreundliche Arbeitsformen zu geben, und mit FuE-Anstrengungen, mit innovativen Arbeitsformen und mit der Volatilität des Absatzmarktes. Welche Bündel es aber genau sind, die die größten Produktivitätszuwächse mit sich bringen, darüber herrscht aufgrund der bisher vergleichsweise eingeschränkten Datenlage immer noch weitgehende Uneinigkeit, so dass hier erheblicher Forschungsbedarf für die Zukunft liegt.

Berufsbildungspolitische Herausforderungen und Forschungsbedarf

- Wie eine Analyse der wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen der Berufsbildung in Unternehmen zeigt, führt eine Beschleunigung wissensbasierter Innovationsprozesse zu erheblichen neuen Wissensbeständen, deren Beherrschung durch die Arbeitnehmer für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen von zentraler Bedeutung sind. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wie dieses Wissen kodifiziert und in neue Berufsbilder gegossen oder zur Revision alter Berufsbilder genutzt werden sollte, was einen entsprechenden Forschungsbedarf insbesondere in Ländern mit dualer Berufsausbildung nach sich zieht, da die heute dominierende angelsächsische Forschung diese Fragen aufgrund der nicht vorhandenen institutionellen Hintergründe nicht behandelt.
- Entwicklungen der Abbrecherquoten im dualen Ausbildungssystem deuten darauf hin, dass in der beruflichen Ausbildung (aber auch der Weiterbildung) möglicherweise die Anspruchsniveaus zu hoch gesetzt sind bzw. die Eingangsqualifikationen der Jugendlichen zu niedrig sind. Möglicherweise muss der Anteil von Theorie und Praxis neu austariert werden, möglicherweise müssen Betriebe aber einfach auch zunehmend allgemeinbildende Elemente in ihre Qualifizierungsmaßnahmen aufnehmen. Die Konsequenzen solcher Entwicklungen insbesondere für die Rentabilität betrieblicher Bildungsangebote sind aber nicht ausreichend untersucht und werfen entsprechenden Forschungsbedarf auf. Zu untersuchen wäre, inwiefern sich allgemeinbildende Trainingsmaßnahmen für Betriebe

rentieren und welche Art der Anpassung von Berufsbildungscurricula notwendig und sinnvoll sind.

- Ein drittes Forschungsfeld ergibt sich im Hinblick auf die institutionellen Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung. Es stellt sich insbesondere die Frage, inwiefern die heute existierenden institutionellen Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung beispielsweise in Richtung der dualen Ausbildungsinstitutionen verbessert werden können. Möglicherweise kann durch anerkannte und gestufte Weiterbildungsangebote die Transparenz erhöht, aufgrund der besseren Arbeitsmarktgängigkeit die Attraktivität solcher Weiterbildungsangebote verbessert werden und innerhalb der Betriebe die Personalrekrutierung und die Personaleinsatzplanung vereinfacht werden. Zu untersuchen wäre aber insbesondere auch, inwieweit eine Verbesserung der Markttransparenz durch Standardisierung und Akkreditierung den Nachteil einer damit möglicherweise einhergehenden eingeschränkten betrieblichen Flexibilität aufwiegen kann.
- Da bisherige Studien aber auch die große Bedeutung von Komplementaritätseffekten zwischen betrieblichen (Weiter-)Bildungsanstrengungen und einer Vielzahl weiterer betrieblicher Charakteristika belegen, muss der Fokus zukünftiger Forschungsanstrengungen insbesondere auch auf die *Unternehmensproduktivität*, die mehr als die Summe der individuellen Produktivitätssteigerungen ist, gerichtet sein. Noch weitgehend offen ist die Frage, welche Bündel an betrieblichen Charakteristika die größten Produktivitätsfortschritte generieren. Hier besteht insbesondere auch erheblicher Bedarf an theoretischen Analysen, aber auch an detaillierten und auf breiter Basis fundierten empirischen Analysen. Da sich außerdem relativ klar herauskristallisiert hat, dass auch die Interaktion von nationalen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsinstitutionen die Produktivität betrieblicher Bildungsanstrengungen mitbestimmen, bedarf es außerdem auch sorgfältiger Analysen der institutionellen Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung in der Schweiz und international vergleichender empirischer Forschung, um mit Hilfe quasi-experimenteller Designs den Einfluss alternativer institutioneller Rahmenbedingungen untersuchen zu können. Untersucht werden müssten die von unterschiedlichen Rahmenbedingungen ausgehenden Anreize für Individuen und Unternehmen, sich an beruflicher/betrieblicher Bildung zu beteiligen (finanziell und lernzeitmäßig) und die Anreize für die Individuen, das erlernte Wissen produktivitätsförderlich im Unternehmen einzusetzen. Außerdem stellt sich auch im Hinblick auf betriebliche Weiterbildungsangebote die Frage, welche Vor- und Nachteile unterschiedliche Maßnahmen zur Stärkung der Transparenz des Weiterbildungsmarktes wie etwa Standardisierungs- und Anerkennungsverfahren oder Zertifizierungsinstanzen entfalten.
- Darüber hinaus besteht Forschungsbedarf im Hinblick auf die ungleiche Beteiligung von Unternehmen bzw. Individuen an beruflichen Bildungsmaßnahmen. Hier stellt sich die Frage nach den Ursachen dieser unterschiedlichen Beteiligung und der Bewertung dergleichen vor dem Hintergrund der längerfristigen Wettbewerbsfähigkeit. Außerdem ist die unterschiedliche Beteiligung einzelner Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens möglicherweise ein Problem wenn die Qualifikationen unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen komplementär sind. Zu untersuchen wären also die individuellen und betrieblichen Ursachen systematisch unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung und die Konsequenzen für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- Bezüglich der methodischen Vorgehensweise ist zu beachten, dass Unternehmen, die betriebliche Bildungsmaßnahmen anbieten, sich strukturell von solchen unterscheiden, die keine Bildungsmaßnahmen anbieten. Außerdem ist a priori unklar, ob betriebliche

Qualifizierungsstrategien die Produktivität bedingen oder umgekehrt. Deshalb bedarf eine Abschätzung der durch betriebliche Bildungsmaßnahmen verursachten Produktivitätseffekte fortgeschrittener ökonomischer Verfahren, die solche Effekte statistisch berücksichtigen können. Außerdem sollte diesen Problemen durch die Verwendung entsprechenden Datenmaterials Rechnung getragen werden. Idealerweise sollten zukünftige Forschungsanstrengungen mit Unternehmenspaneldaten arbeiten. Hierfür könnte beispielsweise das vorhandene KOF ETH-Unternehmenspanel ausgebaut und/oder alternativ dazu am systematischen Aufbau eines Matched-Employer-Employee-Datensatzes in Anlehnung an skandinavische Vorbilder gearbeitet werden. Für die hier skizzierten offenen Forschungsfragen wäre es dabei wichtig, dass Datensätze geschaffen werden, die die Art der Qualifizierungsmaßnahmen vergleichsweise differenziert und die betrieblichen Rahmenbedingungen möglichst breit erfassen. Neben großen und auf Dauer angelegten Panelstudien, die sich notgedrungen eher auf eine begrenzte Zahl an Variablen beschränken müssen, sollten deshalb auch detaillierte Fallstudien mit eher explorativem Charakter durchgeführt werden, um die Zusammenhänge und Wirkungsmechanismen auf betrieblicher Ebene besser erklären und deuten zu können.

Das ausführliche Gutachten ist im Buchhandel erhältlich:

Andres Frick, Annela Wirz (Hrsg.) *Berufsbildungsökonomie: Stand und offene Fragen*, Bern: h.e.p. verlag ag 2006. Darin: Backes-Gellner, Uschi "Der Beitrag der Berufsbildung zum Unternehmenserfolg und die Entwicklung des beruflichen Qualifikationsbedarfs", S. 107-157.