

Inhalt

Editorial – Wechsel im Kreis der Herausgeberinnen und Herausgeber	252
<i>Berndt Keller</i>	
Interest representation and industrial relations in the age of digitalization – an outline	255
<i>Gregoris Ioannou</i>	
The communicative power of trade unionism: labour law, political opportunity structure and social movement strategy	286
<i>Thomas Haipeter, Sophie Rosenbohm</i>	
Deutsche Betriebsräte in multinationalen Unternehmen: Befunde zur Artikulation von Interessen in Mehrebenensystemen	310
<i>Christopher Osiander, Gesine Stephan</i>	
Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie	336
Call for Papers:	
Betriebliche Mitbestimmung Schwerpunktheft der Industriellen Beziehungen Gast-Hrsg. Uwe Jirjahn und Hermann Kotthoff	360

*Berndt Keller**

Interest representation and industrial relations in the age of digitalization – an outline**

Abstract

The article deals in an interdisciplinary perspective with the consequences of progressive digitalization processes which are controversially discussed in the current discourse for the dual system of employment relations. After initial comments, the first part deals with the changing contours of forms of interest representation in the existing economy, i. e. requirements and options for works councils and trade unions. The second part focuses explicitly on the platform economy and its emerging forms of corporate actors, trade unions and works councils as well as platform operators/employers. The third part concentrates on perspectives of employment relations for the established economy as well as for platform work. The fourth part elaborates on measures of regulation that should be taken at company and sectoral level. A short outlook concludes the article. Processes of digital transformation have the tendency to weaken the existing institutions of labor markets, in particular forms of employees' representation.

Keywords: Digitalization, employment relations, trade unions, interest representation. JEL: J51, J53, J58, J83, J88

Interessenvertretung und Arbeitsbeziehungen im Zeitalter der Digitalisierung – ein Überblick

Zusammenfassung

Der Artikel behandelt in interdisziplinärer Perspektive die im aktuellen Diskurs kontrovers diskutierten Folgen der fortschreitenden Digitalisierung für das duale System der Arbeitsbeziehungen. Nach einleitenden Bemerkungen geht es im ersten Teil um die sich verändernden Rahmenbedingungen von

* Prof. (em.) Dr. rer. soc. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D-45147 Essen.
E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

An earlier draft of the paper was presented at the annual conference of AKempor "Changing the Standards of Good Work – Opportunities and Risks for Companies and Employees", University of Hamburg, September 26-27, 2019.

** Artikel eingegangen: 16.01.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 17.06.2020

Formen der Interessenvertretung in der derzeitigen Wirtschaft, d. h. um Anforderungen und Optionen für Betriebsräte und Gewerkschaften. Der zweite Teil konzentriert sich explizit auf Plattformen und die sich herausbildenden Formen korporativer Akteure, Gewerkschaften und Betriebsräte ebenso wie Plattformbetreiber/Arbeitgeber. Der dritte Teil erfasst die Perspektiven der Arbeitsbeziehungen für die bestehende Wirtschaft ebenso wie für Plattformarbeit. Der vierte Teil geht auf Regulierungsmaßnahmen ein, die auf Betriebs- und Sektorebene eingeführt werden sollten. Ein kurzer Ausblick beschließt den Artikel. Die digitale Transformation weist die Tendenz auf, die bestehenden Institutionen des Arbeitsmarktes, insbesondere die Arbeitnehmersvertretungen, zu schwächen.

Stichwörter: Digitalisierung, Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaften, Interessenvertretung

1. Introduction and Delineation

In the context of the extensive discourse on problems of incrementally advancing digitalization, different forecasts about overall employment effects and especially their substitution potentials are made (Frey & Osborne, 2013; Brynjolfsson & McAfee, 2014; for Germany Wolter et al., 2016; Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018). Furthermore, perspectives are discussed especially for individual working conditions such as work requirements and performance control (Gerber & Krzywdzinski, 2019). On the other hand, the perspectives of collective interest representatives or employment relations (in the following ER) receive much less attention.

This constellation raises the question of the consequences of the fundamental changes in traditional corporate structures, the collective organization of work and the various forms of work for the existing institutions of ER (“industrial relations”).¹ In broadening the current discourse, we deal not only, as is frequently the case, with institutions of employee representation, i. e. works councils and trade unions. But we also integrate other participants, i. e. platform operators/employers as new corporate actors and the state as regulatory agency, as well as changes in the system of ER. We focus on their interactions and options for changes in public regulation as well as private governance. Our initial hypothesis is that, as in all previous “industrial revolutions“, fundamental transformations of the institutional framework will take place, that there will be a “digitalization of industrial relations” (Pfeiffer, 2019, p. 239).

In the following, the encompassing and frequently indefinite consequences of digitalization will be sub-divided into two major parts. This analytical distinction is necessary because, as we will demonstrate, the expected far-reaching outcomes for ER are quite different. The first part relates to the consequences in the manufacturing as well as private service sectors of the existing economy. Here we focus on the changing contours of established works councils and trade unions (section 2). The second part refers to the consequences of the introduction of various forms of new platform work, including crowd work as well as gig work. Here we emphasize emerging forms of interest representation and

1 In contrast to other authors (Askatas, Eichhorst, Fahrenholtz, Meys, & Ody, 2018), we explicitly distinguish between employment relations and social dialogues, which are characterized, among other things, by strictly differing degrees of binding nature of their outcomes. With regard to platforms, we only deal with work platforms and make no distinction between gig work and crowd work.

platform operators (section 3). Then we elaborate on general as well as platform specific perspectives of ER (section 4). Next we change our perspective towards the normative issue and ask what should be done (sections 5). A short outlook concludes the article (section 6).

In dealing with these questions, as is customary for the dual ER of Germany, we separate the company and the sectoral level, whose representations of interests remain legally independent of each other, but in fact closely cooperate (Keller, 2008; Müller-Jentsch, 2016). We focus primarily on developments in Germany, but take up parts of the international literature as far as it deals with comparable changes and problems. We focus on the social science analysis of ER and, as a matter of space, ignore the extensive legal and historical analyses. We also deal only in passing with questions of the future regulation of new or changing ER by means of legislative intervention (Keller & Seifert, 2020), which can take place at both national and European level.

We present a secondary empirical analysis that condenses current considerations and results of different provenance in a meta-study without presenting own empirical data. The value added is the provision of a more comprehensive overview than studies on specific topics have to offer. Thus, substantive and procedural interactions of corporate actors at different levels can be detected more easily.

2. Changing Contours of Forms of Interest Representation

2.1 Works Councils

Apart from trade unions, works councils constitute the most important “collective voice” institutions. The Works Constitution Act (in the following BetrVG) offers them a number of graduated information, consultation and co-determination rights in digitalization projects, which can be classified as follows (Matuschek & Kleemann, 2018):

- Par. 87 (1) the right of co-determination in the introduction or application of technologies which may be used to control behavior and performance;
- Par. 111 rights of information and participation in the event of fundamental changes in the organization of the establishment, the purpose of the establishment and the facilities, or the introduction of new working methods and manufacturing processes;
- Par. 77 enables the conclusion of works agreements which can develop into a central instrument for influencing digitalization processes; their range is changing qualitatively and is expanding significantly in quantitative terms.²

Reactions of employee representatives differ significantly. Works councils, in a similar way to trade unions, frequently react in a defensive manner to technological and organizational changes (Haipeter, 2019; Bosch, Schmitz, Haipeter, & Spallek, 2020). They are now faced with significant additional or even new problems with regard to their insufficient “digital competence“, including their participation in the planning, introduction and subse-

2 On works council rights at crowdsourcing in detail Klebe (2015), on the rights of crowd workers as an overview Däubler (2015).

*Gregoris Ioannou**

The communicative power of trade unionism: labour law, political opportunity structure and social movement strategy**

Abstract

This article argues that more emphasis should be paid to the communicative power of trade unionism because it may constitute a starting point or a privileged standpoint which a trade union may use to counter its weakness regarding its other sources of power. Reviewing the trade union revitalisation literature, it is argued that social movement theory in general and especially ‘political opportunity structure’, can complement and enrich the power resources approach which is a useful tool in the analysis of trade union action. The case study of a weak trade union winning a strike largely as a result of its successful utilisation of its communicative power is presented where the public communication of the two sides to the conflict is subjected to content and discourse analysis. The article argues that trade unions can enhance their position through the adaptation of social movement strategy and campaign tactics into trade union activity because social movements are more accustomed to orienting their action in the public sphere. In this effort trade unions may draw upon the more explicitly normative and substantive dimension of labour law as a resource to legitimise and garner support for the unions’ objectives framing in a more expansive manner the issues at stake so that a significant section of society can identify with the trade union struggle at hand.

Keywords: trade unionism, power sources, communication strategy, labour law, strikes. JEL: J51, J52, J83

Die kommunikative Kraft der Gewerkschaftsbewegung: Arbeit Recht, politische Opportunitätsstruktur und soziale Bewegungsstrategie

Zusammenfassung

Der Beitrag argumentiert für eine stärkere Berücksichtigung kommunikativer Machtressourcen in der Gewerkschaftsbewegung, um eventuelle Schwächen in Bezug auf andere Machtquellen auszugleichen. Auf Basis einer Literaturrecherche zur gewerkschaftlichen Revitalisierung wird argumentiert,

* Dr Gregoris Ioannou, School of Law, University of Glasgow, Stair Building, 5–9 The Square, Glasgow G12 8QQ, UK. Gregoris.ioannou@glasgow.ac.uk

Acknowledgment: The project leading to this publication is funded by the European Research Council (ERC) under the European Union’s Horizon 2020 research and innovation programme (grant agreement No 757395).

** Artikel eingegangen: 12.09.2019. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 08.04.2020

dass die Theorie der sozialen Bewegungen im Allgemeinen sowie der „Political-Opportunity-Ansatz“ im Besondern, den in der Gewerkschaftsforschung bewährten Machtressourcenansatz ergänzen und bereichern können. Es wird der Fall einer schwachen Gewerkschaft vorgestellt, die einen Streik vor allem aufgrund der erfolgreichen Nutzung ihrer kommunikativen Ressourcen gewinnen konnte. Die Studie fokussiert auf die öffentliche Kommunikation der Konfliktparteien und unterzieht sie einer Inhalts- und Diskursanalyse. Es wird argumentiert, dass Gewerkschaften ihre Position durch die Anpassung an die Strategien sozialer Bewegungen und deren Kampagnentaktik verbessern können, da soziale Bewegungen eher daran gewöhnt sind, ihr Handeln am öffentlichen Diskursraum auszurichten. Bei diesen Bemühungen können Gewerkschaften die explizit normative und inhaltliche Dimension des Arbeitsrechts als Ressource nutzen, um ihre Ziele zu legitimieren und zu unterstützen. Durch ein umfassenderes Framing gewerkschaftlicher Anliegen im Arbeitskampf kann eine stärkere Identifikation größerer Teile der Gesellschaft mit gewerkschaftlichen Zielen erreicht werden.

Schlagwörter: Gewerkschaftsbewegung, Machtressourcen, Kommunikationsstrategie, Arbeitsrecht, Streiks

1 Introduction

The weakening of trade unionism has been a constant concern of trade union activists and scholars in the last four decades and there has been a sustained effort to reverse this almost universal trend. In considering trade union weakness or power, it can be useful to distinguish between four resources of power: economic-structural, associational-organisational, institutional and societal-communicative. This article focuses on the societal/communicative resource of trade union power and argues that in conditions of generalised trade union weakness it may constitute a starting point or a privileged standpoint for trade union revitalisation. Specifically: successful mobilisation of the societal power resource may both balance out trade union weakness with regards to the other three resources of power but may also serve as ‘leverage’, which a trade union may use to strengthen its position vis a vis the other three resources. Two useful tools in this direction are a different and more expansive approach to, and use of, labour law, and an adaptation of social movement strategy and campaign tactics into trade union activity. These two tools draw on a political understanding of law and its normative dimension and from the experience of social mobilisations outside of the workplace.

Labour law is usually treated as part of the background ‘context’ of industrial relations. Beyond its formal sense as providing the institutional background and the procedural framework in which industrial relations actors act, law has a normative dimension which is often taken for granted. Whereas trade unions are aware of the possibilities of an instrumental use of the law, as for example in the increasing resort to strategic litigation observed in recent times, the normative power of the law and its use as a resource to legitimise and garner support for the unions’ objectives and strategies, has received less attention.

Similarly, whereas framing is generally considered a key part of social movement action, it is less often used and less well developed in trade unionism, where action is seen as essentially more workplace centred with communication at best playing a subsidiary role. Utilising social movements’ pro-active predisposition to a communicative emphasis for trade union purposes can be key in the building of social coalitions and the winning of pub-

*Thomas Haipeter, Sophie Rosenbohm**

Deutsche Betriebsräte in multinationalen Unternehmen: Befunde zur Artikulation von Interessen in Mehrebenensystemen**

Zusammenfassung

Die deutschen Arbeitsbeziehungen zeichnen sich – gerade auch im internationalen Vergleich – durch ein komplexes Geflecht unterschiedlicher Akteure, Ebenen und Institutionen der kollektiven Interessenvertretung aus. Im Zentrum des Beitrags steht ein besonders komplexes Mehrebenensystem: die Koordinierung und Integration von Arbeitnehmerinteressen in multinationalen Unternehmen. Basierend auf zehn Fallstudien wird analysiert, wie aus Sicht deutscher Betriebsräte Interessen integriert und koordiniert werden, welche Rolle hierbei Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie die Mitbestimmung im Aufsichtsrat spielen und welche Bedeutung deutsche Betriebsräte der transnationalen Interessenvertretungsebene zumessen. Die Analyse fördert drei zentrale Befunde zu Tage. Erstens bilden in den untersuchten Unternehmen jeweils der GBR oder auch der KBR das Zentrum der Interessenintegration und -koordination. In diesen Gremien werden Interessen gebündelt, um sie dann gegenüber der Unternehmensseite zur Geltung bringen zu können, und sie sind Sammelstellen der Information und der Interessenvertretungsmacht. Zweitens spielen die deutschen Interessenvertretungen eine zentrale Rolle für die transnationale Interessenvertretung, entweder als starke und einflussreiche Interessenvertretungen am Hauptsitz oder als wichtige Akteure in den transnationalen Gremien. Drittens sind zentrale Unterschiede zwischen den Betriebsräten in Unternehmen mit Sitz in Deutschland und den Betriebsräten in deutschen Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen zu beobachten.

Schlagwörter: Betriebsrat, multinationale Unternehmen, Mitbestimmung, Mehrebenensystem, Europäischer Betriebsrat

* Prof. Dr. Thomas Haipeter, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg, E-Mail: thomas.haipeter@uni-due.de
Dr. Sophie Rosenbohm, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg, E-Mail: sophie.rosenbohm@uni-due.de

** Artikel eingegangen: 29.07.2019. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 24.04.2020

German works councils in multinational companies: Findings on the articulation of interests in multi-level systems

Abstract

German industrial relations are characterised by a complex network of different actors, levels and institutions. This paper deals with the question of the coordination and integration of employee interests within multinational companies. Based on ten case studies of multinational companies, the paper analyses how interests are integrated and coordinated at national and transnational level from the point of view of German works council members. Here, we are primarily concerned with the question which role central or group works council and board-level employee representation play and how German works council members assess the importance of transnational employee representation. There are three main results of our analysis: Firstly, central or group works councils form the centre of interest integration and coordination within the multi-level systems of interest representation. In these committees interests are aggregated and formed and, later on, negotiated with management; and these bodies play an essential role for pooling information and power resources. Secondly, German works councils play a crucial role for transnational employee representation, both as strong actors at the headquarters of the companies and as actors in transnational committees like European Works Councils. Thirdly, there are marked differences in the way interests are articulated between companies headquartered in Germany and in subsidiaries of foreign companies.

Keywords: Works council, multinational companies, co-determination, multi-level system, European Works Council. JEL: F23, J5, J83

1 Einleitung

Die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in multinationalen Unternehmen (MNU) ist eine komplexe Angelegenheit. Dies liegt daran, dass MNU Mehrebenensysteme (Keune & Marginson, 2013; Müller, Platzer, & Rüb, 2004) von Interessenvertretungen bilden, deren Ebenen jeweils besondere Anforderungen an die Interessenvertretungen stellen und die noch dazu auf unterschiedliche Weise miteinander verbunden sind. Auf betrieblicher Ebene geht es darum, die Interessen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zu erfassen und miteinander in Einklang zu bringen, um sie gegenüber Betriebsleitungen zu vertreten. Auf der nationalen Ebene – die dann bedeutsam wird, wenn es mehrere Standorte oder auch mehrere Konzernunternehmen gibt – gilt es, die jeweiligen Interessen der Standorte oder Gesellschaften zu integrieren und mit den nationalen Unternehmens- bzw. Konzernleitungen zu verhandeln. Auf der transnationalen Ebene schließlich stellt sich das Problem, die Beschäftigteninteressen unterschiedlicher Standortländer und Standorte der Unternehmen abzustimmen und in globale oder zumindest europäische Unternehmensentscheidungen einzubringen.

Mit den Problemen der Integration von Interessen auf den jeweiligen Ebenen eng verbunden ist das Problem der Koordination des Interessenhandelns zwischen diesen Ebenen. Dieses Problem hat zwei Seiten. Auf der einen Seite stellt sich die Frage, welche betrieblichen Beschäftigteninteressen auch auf der nationalen Ebene behandelt werden und welche nationalen Interessen sich auf der transnationalen Ebene wiederfinden. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass Interessenhandeln auf den höheren Ebenen auf die unteren Ebenen zu-

rückstrahlt, sei es durch Regelungen wie Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen oder auch europäische bzw. transnationale Unternehmensvereinbarungen.

Diese Probleme stellen sich auf den ersten Blick auch für die Unternehmensseite und die verschiedenen Ebenen des Managements, und die Lösung dafür lautet Hierarchie und Entscheidungsprärogative der höheren Ebenen. Betriebliche Interessenvertretungen werden hingegen von den Beschäftigten auf der betrieblichen Ebene gewählt. Höhere Interessenvertretungsebenen wie Gesamt- und Konzernbetriebsräte oder Europäische Betriebsräte haben gegenüber den unteren Ebenen Verpflichtungsfähigkeit (Weitbrecht, 1969) nur in dem Rahmen, den ihnen die unteren Ebenen gewähren. Deshalb funktioniert überbetriebliche Interessenvertretung nur auf der Grundlage von Konsens, Kompromiss und Kommunikation (Offe & Wiesenthal, 1980). Die Handlungsfähigkeit dieser Gremien beruht daher auf einer delegierten Handlungsmacht von unten; die Delegation – und damit die Einschränkung ihrer eigenen Handlungsfähigkeit – dürfte von den Akteuren der unteren Ebene nur dann freiwillig akzeptiert werden, wenn auf den oberen Ebenen Interessen definiert und verfolgt – und womöglich auch erfolgreich durchgesetzt – werden, die für das Interessenhandeln auf den unteren Ebenen auch nützlich sind.

Die institutionellen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung dieser Mehrebenensysteme sind in den einzelnen Standortländern von MNU sehr unterschiedlich, abhängig davon, ob es sich um dualistische oder monistische Systeme handelt und ob neben den betrieblichen auch weitere, überbetriebliche Handlungsebenen der Interessenvertretungen bestehen (Bamber, Lansbury, Wailes, & Wright, 2016). Die deutschen Arbeitsbeziehungen zeichnen sich – gerade auch im internationalen Vergleich – durch ein komplexes Geflecht unterschiedlicher Ebenen und Institutionen der kollektiven Interessenvertretung aus (Behrens, 2019), das von lokalen Betriebsräten bis zu den betriebsübergreifenden Gremien wie Gesamt- und Konzernbetriebsräten reicht, zu denen dann in Kapitalgesellschaften noch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat hinzutreten kann.

Im Folgenden werden die aufgeworfenen Probleme der Integration und Koordination, die wir als *Artikulation* bezeichnen, mit Blick auf deutsche Interessenvertretungen in MNU genauer beleuchtet. Im Fokus steht hierbei zunächst die nationale Interessenvertretungsebene in Deutschland und die Frage, wie die Interessen auf dieser Ebene integriert und koordiniert werden. Der Fokus der Analyse liegt darauf, zu analysieren, welche Rolle Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie die Aufsichtsratsmitbestimmung dabei spielen und welche Ressourcen auf den einzelnen Ebenen für das Interessenhandeln mobilisiert werden können. Hieran anknüpfend werden in einem zweiten Schritt die Verbindungen der nationalen Ebene zur transnationalen Interessenvertretungsebene analysiert, die in MNU als weitere Handlungsebene hinzutritt. Die Integration unterschiedlicher Beschäftigteninteressen auf lokaler Ebene ist hingegen ein eigenes Thema und bleibt aus Gründen der Komplexität und der begrenzten Reichweite unserer Forschungsergebnisse an dieser Stelle außen vor. Aus dem gleichen Grund werden zudem auch Unterschiede in der Artikulationspraxis zwischen den einzelnen Standortländern von MNU im Rahmen dieses Artikels nicht berücksichtigt. Multinationale Unternehmen sind ein vielversprechendes Untersuchungsobjekt für diese Fragen, weil sie ein komplexes Geflecht von unterschiedlichen Interessenvertretungsebenen aufweisen und sie aufgrund von grenzüberschreitend wirksamen Managemententscheidungen besondere Herausforderungen wie Standortkonkurrenz und transnationale Restrukturie-

*Christopher Osiander, Gesine Stephan**

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

Zusammenfassung

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

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

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

Abstract

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

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

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

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

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

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

1 Einleitung

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

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

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